Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

2009-2010
Annual Report

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2010

Cat. Number PS20-2010
ISBN 978-1-100-51620-2

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

2009-2010
Annual Report

Canada

Table of Contents

PART I - Message from the Chair 1

PART II - Who We Are and What We Do 3

Organizational Structure 4

Case Review Process 5

Grievance Process 5

Disciplinary Appeals Process 6

Discharge and Demotion Appeals Process 7

Outreach and Communication 7

Requests for Information 8

PART III - What We Did This Year 11

Case Review 11

Referrals 11

Cases Completed and Recommendations Issued 11

Grievance Reviews 12

Disciplinary Appeals 12

Processing 13

Other Activities 13

PART IV - Highlights of This Year's Cases 15

Grievances 15

Disciplinary Appeals 25

Related Federal Court Decisions 28

PART V - Appendices 31

Overview of ERC Recommendations, 2009-2010 31

RCMP Process and the Role of the ERC 35

History of the ERC 38

ERC and its Staff in 2009-2010 40

ERC Address 40

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes.

PART I *Message From The Chair*

Catherine Ebbs
Chair

I am very pleased to present the 2009-2010 Annual Report of the RCMP External Review Committee (ERC). This year marked my twentieth year of service with federal government tribunals, and my fifth year as Chair and Chief Executive Officer of the ERC. Although we continued to face a number of challenges in 2009-2010, I am very proud to report on this year's operational accomplishments and corporate developments.

In this past year, two major occurrences have positively influenced the ERC's operations. Firstly, the Treasury Board provided additional funding on a temporary basis. Secondly, certain corporate reporting methods were modified for very small government agencies such as the ERC. As a result of these developments, the ERC was able to improve its performance. In particular, the number of findings and recommendations issued by the ERC increased. Furthermore, the ERC is now able to give priority to cases in which a member has been ordered to resign or be dismissed. While the ERC has always considered these cases to be priorities given the gravity of such decisions, it is now better able to address these while maintaining its processing times for all other cases.

On the corporate side, as one of the smallest federal agencies, the ERC faces unique pressures in responding to government reporting requirements that are designed for large, complex government departments. However, central agencies, especially Treasury Board, are questioning the "one size fits all" approach to reporting, and have begun to modify certain accountability systems to reflect the realities of micro agencies.

For example, in 2009-2010, the ERC completed its second ever Management Accountability Framework (MAF) assessment. For micro agencies, MAF reports are

streamlined and more focussed, and there is an oral evaluation. While the exercise is still challenging, the modified process is a significant improvement that I believe results in a report that is more meaningful and more useful. I am pleased with the ongoing refinement of the MAF, and proud of the ERC's positive results.

This recognition of the unique circumstances of micro agencies such as the ERC is a positive development in our rapport with the central agencies of the federal public service. I commend them on these initiatives, and I look forward to continued good relations with them as the ERC pursues its mandate of providing quality findings and recommendations in RCMP labour relations matters.

Finally, I am very proud of the recognition which the ERC is enjoying within both the federal tribunal community, and the broader labour relations community. The ERC has earned this recognition by balancing the accomplishment of our mandate with the continuous development of our expertise, and by playing a key role in facilitating the training of newly-appointed federal tribunal members.

Once again this year I am grateful to the dedicated staff of the ERC whose exceptional work has allowed the ERC to enjoy the esteem of its peers and stakeholders.

Catherine Ebbs
Chair

PART II *Who We Are and What We Do*

In 1976, The *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police* recommended that there be independent review of RCMP labour relations matters. This would ensure that RCMP labour relations systems were as fair and equitable as possible, and perceived to be so by members of the Force. It also concluded that independent reviews were vital to a system *"which would have the respect of those members most likely to have an occasion to resort to it".*

The RCMP External Review Committee (ERC) is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty years ago to carry out the independent reviews recommended by the 1976 Commission of Inquiry.

The ERC reviews certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals. Its jurisdiction is restricted to regular and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes. Once the ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the RCMP Commissioner, who then makes the final decision.

The ERC helps to maintain fair and equitable labour relations within the RCMP. Over the years, its findings and recommendations have prompted the RCMP to make policy changes in many areas of its internal labour relations, including medical discharges, suspensions without pay (SWOP), harassment prevention, relocation and transfer allowances, and workforce adjustment. As this Annual Report indicates, the ERC continues to provide sound guidance in RCMP labour relations matters.

As one of two bodies which oversee the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC)), the ERC has an important function in maintaining public confidence in the RCMP by helping to ensure that the RCMP respects the law and human rights in labour relations.

In 2009-2010, the ERC's budget was approximately $1 million, and the organization had a staff of 9, including the Chair. The ERC spent approximately 80% of its time and resources on case review, and 20% on outreach and communication. Corporate services such as financial

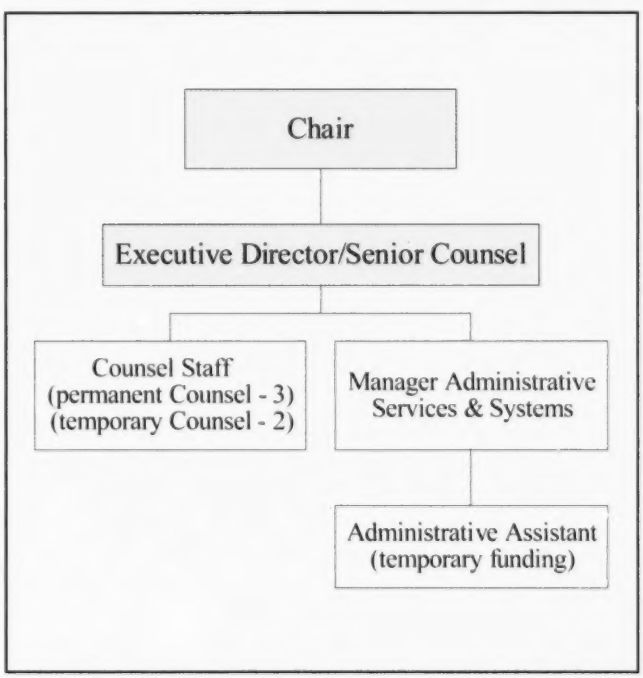
management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities.

Organizational Structure

The ERC reports to Parliament through the Minister of Public Safety. It is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The Chair is also the Chief Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act (RCMP Act)*, no one who is appointed to the ERC can be a member of the RCMP.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/ Senior Counsel who oversees a staff of seven. The staff is comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law. It also includes a small number of administrative personnel who ensure the day-to-day operations of a modern public institution.

The ERC receives some support services from the Department of Public Safety through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.



Case Review Process

The ERC does not have authority to initiate reviews. The case review process starts when the RCMP Commissioner refers a case to the ERC. The types of cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act.* They include certain categories of grievances that are outlined in the *RCMP Regulations,* as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC reviews a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary decision, or a discharge and demotion decision, the transcript of the hearing, as well as any exhibits entered at the hearing, are also before the ERC. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary, although this option is rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, relevant legislation, and case law before making findings and recommendations.

The ERC Chair provides the findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

The grievance, discipline, and discharge and demotion processes, and the ERC's role in each, are examined more closely below.

Grievance Process

The *RCMP Act* provides that disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to claim reimbursement for certain expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances represent the greatest number of cases referred to the ERC.

Five types of grievances which must be referred to the ERC for review:

(a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

(b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;

(c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;

(d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and

(e) administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

An RCMP officer designated as a Level I Adjudicator initially considers and decides a grievance. If the grieving member is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the member may file a Level II grievance which is decided by the RCMP Commissioner or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations,* before making a decision, the Commissioner must first refer to the ERC for its review, grievances which fall under five specified categories, unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so.

Disciplinary Appeals Process

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the RCMP *Code of Conduct,* and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the RCMP Commissioner, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals Process

A discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the RCMP Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

The ERC publishes the quarterly *Communiqué,* which includes case summaries and articles on issues that commonly arise in cases.

The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains, among other things, Annual Reports, *Communiqué* editions, an extensive searchable database of summaries of the ERC's findings and recommendations, summaries of RCMP Commissioners' subsequent decisions, and the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports. The ERC has received positive feedback from its website users about its accessibility and utility. In this past year, the ERC recorded 525,909 page views on its website.

The ERC provides information and training to various labour relations personnel within the RCMP. Outreach initiatives have included visits with RCMP members in detachments, National Headquarters, and Divisional Headquarters. The ERC tries to combine these visits with other travel whenever possible. During these information and training sessions, the ERC routinely addresses procedural difficulties or questions which commonly arise in grievance and appeal matters. This helps to

Topics of ERC's most requested articles:

- **Referability:** A discussion concerning the Committee's jurisdiction to review matters
- **Standing:** Recent Developments - the "Standing" Requirement
- **Standing:** Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: the "Standing" Requirement
- **Time Limits:** Subsection 31(2) of the *RCMP Act*: Time Limits
- **What Makes a Good Grievance?**

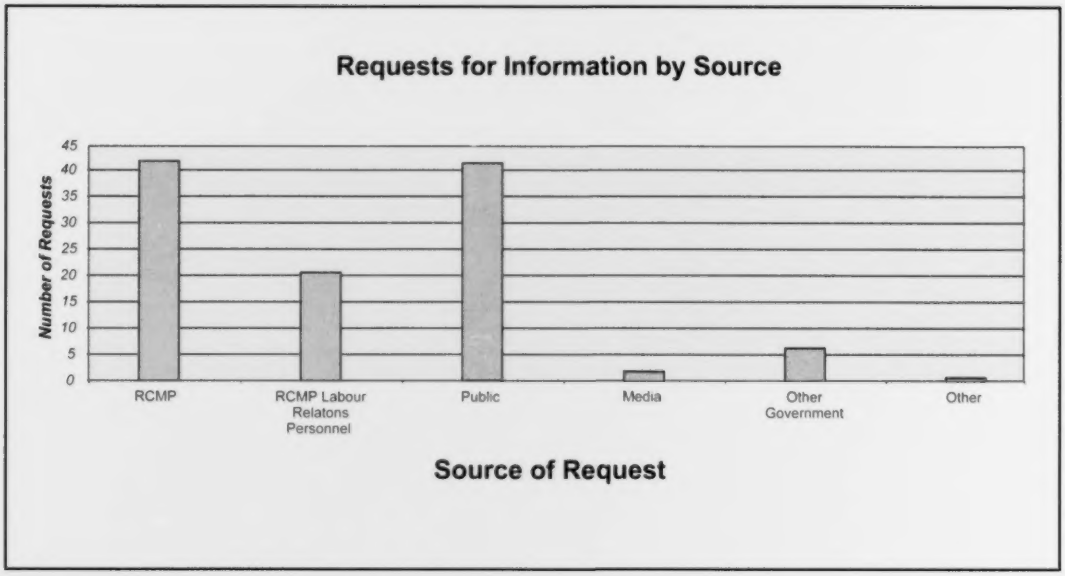
Other papers are listed on the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca

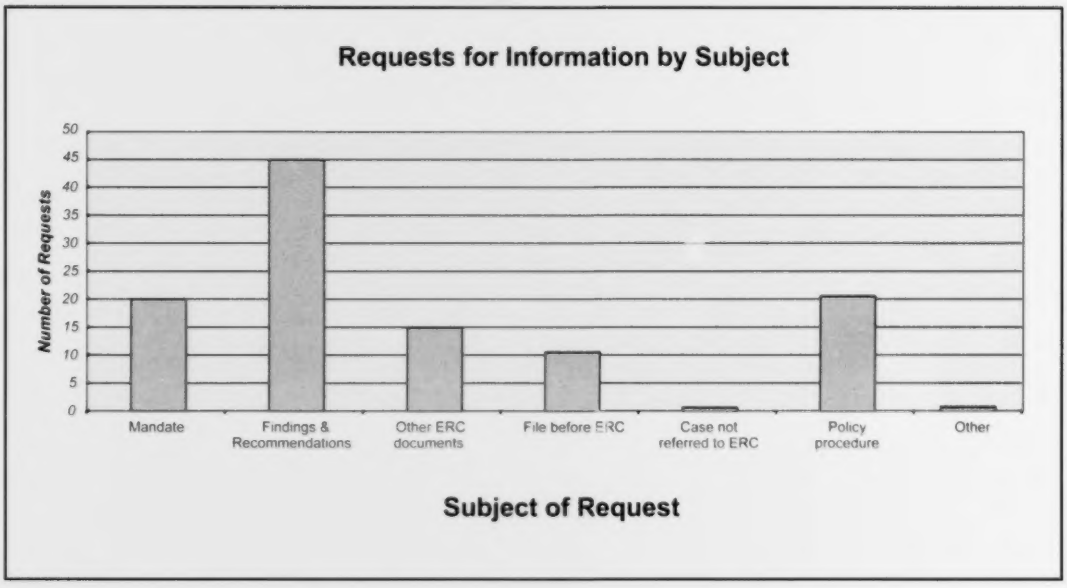
encourage a better understanding of the importance and practical function of adhering to proper procedures.

Requests for Information

The ERC also responds to formal and informal requests for information. In 2009-2010, the ERC received a total of 114 requests. On average, the ERC provided an answer to each request within two days. Over one-third of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.

The graph below illustrates the range of the general categories of requests received. Several requests were straightforward and requesters were provided with a timely response or were re-directed to the appropriate office. However, other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was one day, indicating that a smaller number of complex inquiries were significantly time-consuming.


Requests for Information by Source
Number of Requests
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
RCMP
RCMP Labour Relatons Personnel
Public
Media
Other Government
Other
Source of Request


Requests for Information by Subject
Number of Requests
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
Mandate
Findings & Recommendations
Other ERC documents
File before ERC
Case not referred to ERC
Policy procedure
Other
Subject of Request

The ERC's management has demonstrated a clear commitment to building a strong and high-performing workforce within an environment that encourages learning and employee engagement.

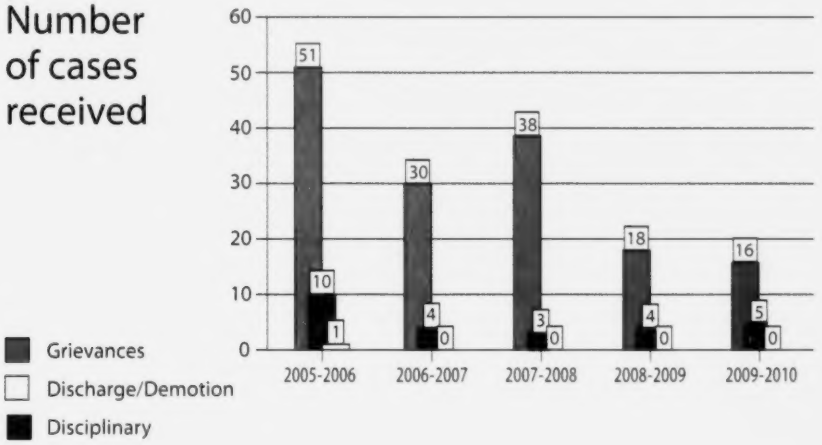
TBS MAF ASSESSMENT

PART III *What We Did This Year*

Case Review

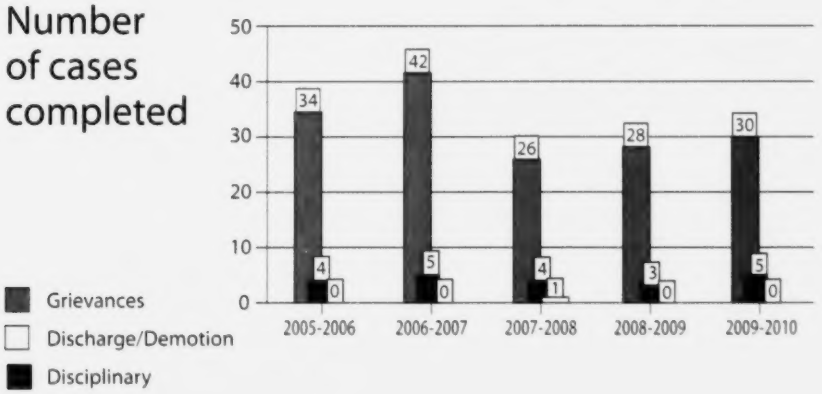
Referrals

Twenty-one cases were referred to ERC in 2009-2010: 16 grievances and 5 disciplinary appeals. The ERC received no referrals of discharge and demotion appeals this year.



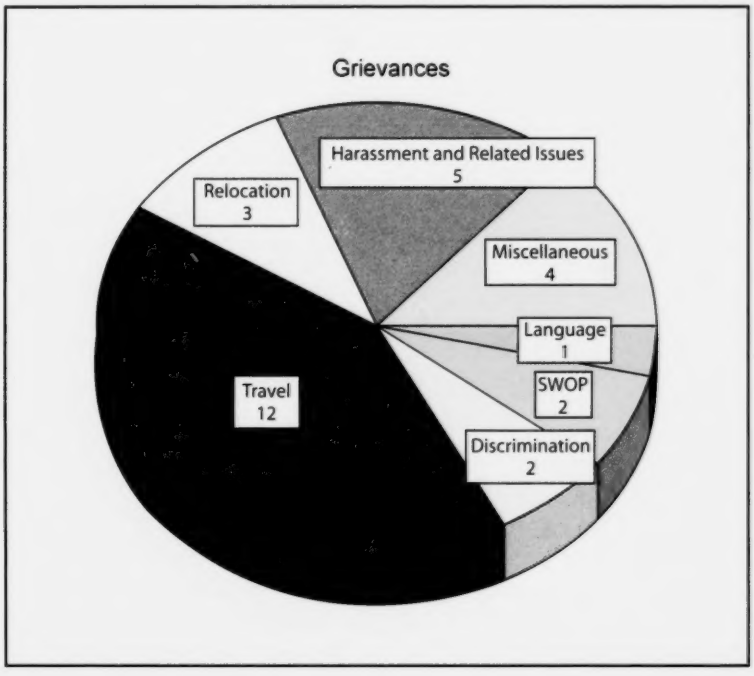
Cases Completed and Recommendations Issued

The ERC completed 35 cases in 2009-2010: 29 findings and recommendations were issued regarding grievances and four were issued regarding disciplinary appeals. Two cases were withdrawn before the ERC could issue its findings and recommendations. The ERC did not issue any findings and recommendations in discharge or demotion cases this year.



Grievance Reviews

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter. In the last few years, travel, harassment, and relocation issues accounted for a significant portion of grievance reviews. In 2009-2010, issues relating to travel expense claims represented more than one-third of all the grievance recommendations issued. Relocation and harassment issues combined to make up almost one-third of all grievance recommendations in 2009-2010.



Disciplinary Appeals

This year, the ERC reviewed and made recommendations in four disciplinary appeals. All four were initiated by a member. Two involved a sanction consisting of an order to resign within 14 days or be dismissed from the Force. The other two involved the forfeiture of pay. The ERC recommended that two appeals be dismissed (D-109 and D-112), that one be allowed (D-110), and that one be allowed in part (D-111).

Processing

For grievances, the ERC's objective is to issue its findings and recommendations within three months of the case being referred to it. For discipline and discharge and demotion cases, it strives for a standard of six months. These service standards are not currently being met. The ERC continues to pursue avenues for a permanent resource allocation that will allow it to reach and sustain an acceptable review rate.

At the start of 2009-2010, 60 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2009-2010, there were 46 cases before the ERC for review. They were distributed as follows:

- 34 pending grievances;
- 12 pending disciplinary appeals; and
- 0 pending discharge and demotion appeals.

This reduction in the number of pending cases signals a move toward a shorter delay for cases before the ERC. If this trend continues, the ERC will reach the point where its turn-around rate will be reasonable. However if the relatively small number of cases that reach the ERC ever surges at once, the delays will again increase significantly. This occurred one year when the ERC received 30 cases more than it received historically and it created lengthy delays in the processing of all subsequent cases.

Other Activities

In addition to its case review function, the ERC must meet every statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring compliance with legislation and policy.

The ERC's workload includes disproportionately significant reporting and corporate requirements. The ERC has few staff members who are involved in the collection, analysis and reporting of its corporate data to the central agencies that oversee the various aspects of management. As a result, these staff members are called upon to become the ERC's subject matter experts for a number of different areas including procurement, finance, human resources and knowledge management. These staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of large departments and agencies. The ERC also uses a variety of external consultants to ensure that it thoroughly meets all of its obligations. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures take combined human and financial resources away from the case review process.

... there is sometimes uncertainty about what does - and what does not - constitute harassment, ... when and how the Force should conduct harassment investigations, as well as what constitutes an adequate investigation.

PART IV *Highlights of This Year's Cases*

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances and appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency, not unlike a court of law. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

The following sections highlight some of the grievances and disciplinary appeals that the ERC reviewed this year. As of March 31, 2010, the RCMP Commissioner had not issued decisions in these cases.

Grievances

Alleged Failures to Properly Handle Harassment Complaints

The ERC reviewed several grievances involving alleged failures to properly handle or investigate harassment complaints. These cases suggest that there is sometimes uncertainty about what does - and what does not - constitute harassment, as defined in the Treasury Board's *Policy on Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace,* and in the RCMP's *Policy on Internal Conflict and Harassment in the Workplace.* The cases also indicate that there may also be some uncertainty over when and how the Force should conduct harassment investigations, as well as what constitutes an adequate investigation. The ERC made recommendations that attempt to address these issues.

In **G-474,** after numerous exchanges, the Grievor expressed his frustration with a grievance administrator (GA) in an email to the GA. The GA complained that the email constituted harassment. The Respondent agreed. The Grievor grieved the Respondent's finding of harassment.

The ERC found that the Grievor's email was abrupt and inappropriate, but that it did not meet the definition of harassment. Applying the test set out in Treasury Board and RCMP harassment policies, it concluded that a reasonable observer would not have found the email to be offensive, profane, or intimidating, and that the situation as a whole was instead one of workplace conflict. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and rescind the finding of harassment.

In **G-479,** the team investigating the Grievor's harassment complaint interviewed 17 witnesses, the majority of whom contradicted the Grievor's claims. The Respondent determined that the situation was not one of harassment. The Grievor grieved

this decision. She alleged that the investigators lacked proper training and failed to correctly describe her complaint to witnesses. She also alleged that the Respondent did not understand the complaint or consider all of the evidence. The Grievor ultimately felt that the investigation was not conducted fairly, and that the resulting decision was inappropriate.

The ERC found that there was nothing improper about the investigation, and that it was neutral and thorough. The key people were interviewed, and each interview focussed on the issues that were most important to the harassment complainant. Furthermore, the Respondent considered and weighed the totality of the evidence. Nothing suggested that his conclusions were unreasonable, or that the investigators failed to meet training requirements under policy. The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-482,** the Grievor filed an harassment complaint alleging that, over a two-year period, he had been subjected to improper performance reports, punitive transfers, unnecessary fitness for duty assessments, retaliatory discipline proceedings, and an unwarranted Off-Duty Sick placement. The individuals who reviewed the complaint advised the Respondent to ask the Grievor for more information before making a determination. However, the Respondent did not do this. Instead, he determined that none of the conduct complained of met any of the *"quite specific"* definitions of harassment contained in Force policy. He accordingly decided to not investigate the complaint. The Grievor grieved the Respondent's determination and decision.

The ERC found that the Respondent failed to handle the harassment complaint in accordance with policy. It explained that the Respondent should not have reached a determination without first meeting with the Grievor and seeking additional information. It further noted that the definition of harassment is quite broad, and that if the Grievor's allegations were found to be true, they could fall within that definition, and particularly within the definition of abuse of authority, which is specified as a type of harassment. The ERC therefore found that the Respondent did not have a good reason to refuse to initiate an investigation. It recommended to the RCMP Commissioner that the grievance be allowed, and that the complaint be dealt with according to policy.

In **G-483,** the Grievor grieved the Respondent's determination that the Grievor's harassment complaint against

her supervisor was unfounded, and that the situation was instead one of workplace conflict.

The ERC noted that the Respondent did not follow the process for investigating and determining harassment complaints, as set out in RCMP policy. The ERC found that the Respondent was not authorized to determine the harassment complaint. Rather, the complaint should have been forwarded to the Human Resources Officer, who, in turn, advises the Commanding Officer, who determines the matter. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance, and that the file be returned to the appropriate delegated manager for a full review by an authorized person.

In **G-489,** the Grievor filed an harassment complaint alleging that a Health Services Officer (HSO) repeatedly harassed him and tried to bully him into releasing medical information, and that the HSO overstepped his authority by recommending administrative discharge. The Respondent rejected the Grievor's complaint despite never speaking to him about it, and despite the fact that his claims were not refuted. In her view, no investigation was required because the alleged harassment involved the proper enforcement of RCMP standards.

... the discretion to decide to not investigate an harassment complaint should be exercised very carefully and only in the most exceptional cases.

G-489

The ERC did not agree with this conclusion. It found that the Respondent breached the harassment policy by failing to initiate an investigation. The ERC pointed out that allegations centred on administrative actions do not necessarily rule out the possibility of harassment because harassment can consist of a series of administrative decisions. The ERC felt that it would have been important to know more about the context in which the alleged harassment took place. It found that a full investigation should have been ordered. The ERC also acknowledged that, given some of the Respondent's comments and her professional relationship with the HSO, there was an appearance that she may not have been fully objective in her review of the harassment complaint.

The ERC re-emphasized that the discretion to decide to not investigate an harassment complaint should be exercised very carefully and only in the most exceptional cases.

It recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and, due to the passage of time, apologize to the Grievor for the way in which his complaint was handled.

Retroactive Extension of Statutory Limitation Periods

A member's right to grieve is subject to statutory limitation periods. Subsection 31(2) of the *RCMP Act* provides that those limitation periods are mandatory. Nevertheless, s.47.4(1) of the *Act* enables the RCMP Commissioner to extend, or to retroactively extend, such time limits if he or she is satisfied that circumstances justify an extension.

The ERC has dealt with this issue on several occasions. Historically, it has found, and the Commissioner has agreed, that an extension may be granted where, for example:

- there was a clear intention to submit a grievance before the time limit expired;

- the Grievor was given confusing or inaccurate information;

- the Grievor had an honest belief that the decision was going to be reopened;

- the case raised an issue of broad implication for the Force; and

- there was confusion as to the commencement of the time limit, and the delay was not significant and did not cause the Respondent prejudice.

This year, the ERC considered four grievances which raised questions surrounding the extension of statutory time limits.

In **G-465,** the ERC recommended to the RCMP Commissioner that he retroactively extend the Level I time limit for filing a grievance. Upon a Staff Relations Representative's (SRR) instructions, the Grievor, a retired member, gave his grievance form to the SRR, who in turn had promised to submit it for him. The SRR filed the grievance after the 30-day statutory time limit had expired despite having received it before that time.

The ERC found that giving a grievance to an SRR does not meet the statutory filing requirement, and that a Grievor cannot successfully argue that a grievance was filed late because he was unaware of policy. However, it recommended that the RCMP Commissioner retroactively

extend the time limit as it was clear that the Grievor intended to grieve within the limitation period, and that the late filing was largely outside of his control. It also found that the delay was minimal, as was any prejudice that it may have caused.

In **G-471,** the Grievor did not grieve the Force's decisions to reduce his expense claim by 25%, and to decline to pay him overtime, until six months after learning of those decisions. The Grievor argued that he submitted the grievance late, in part, because he had spent a considerable amount of time trying to informally resolve the matter.

The ERC found that while attempts at alternative dispute resolution are desirable, they do not justify the extension of a statutory time limit. It therefore concluded that the grievance was not submitted on time and that an extension was not warranted in the circumstances.

In **G-488,** the Grievor requested that the Force reimburse his legal expenses associated with his suspension and underlying *Code of Conduct* and *Criminal Code* investigations. After his request was denied, the Grievor sent repeated requests to the Respondent to reconsider his decision. The Respondent refused since there was no new evidence to warrant a review of the original decision. The Grievor did not file a grievance until three months after learning of the original decision, after the statutory time limit had expired.

> **...while attempts at alternative dispute resolution are desirable, they do not justify the extension of a statutory time limit.**
>
> **G-471**

The ERC comprehensively reviewed the jurisprudence in this area, including a key decision of the Federal Court of Canada in *Canada (Attorney General) v. Pentney,* [2008] FCJ No. 116. The ERC found that a retroactive extension would not be justified in this case. It reasoned that the Grievor did not answer requests for explanations of the delay; the delay was significant, particularly because it was unexplained; the Force did not appear to contribute to or cause any of the delay; and the Grievor did not actually request an extension. The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-484,** the Grievor alleged that he submitted his Level II grievance late because he was on annual leave when the filing deadline passed. The ERC

found that this was not a sufficient rationale to justify an extension under s.47.4 (1) of the *Act.* However, since many grievances concerning the same issues had come from the same division, it also found that the issues raised by the Grievor were of general importance to the RCMP as a whole. The ERC recommended that an extension be granted on that basis.

Isolated Post Vacation Travel Assistance

The RCMP provides policing services in hundreds of northern, coastal or otherwise remote areas which are formally known as *"isolated posts".*

The National Joint Council's *Isolated Posts and Government Housing Directive (IPGHD)* provides that members who serve at isolated posts are generally entitled to receive *"Vacation Travel Assistance"* (VTA). These benefits are basically payments designed to help members cover certain types of vacation travel expenses that are incurred as a result of serving at an isolated post.

VTA is critical to members at isolated posts, as the costs of travelling to and from their postings are exceptionally high. Additionally, challenging conditions at isolated posts, such as harsh weather, unrelenting demands and minimal support, can make getaway vacations essential to a member's well-being.

In 2009-2010, the ERC reviewed a number of grievances involving disputes over the calculation of VTA benefits. The following is a summary of some of its key findings and recommendations.

G-480 involved a Grievor who served at two separate isolated posts in one fiscal year. They were located in different regions and had different VTA entitlements. The *IPGHD* provided for two VTA benefits per fiscal year at the first post, but just one per year at the second post. He took one vacation while at each post, and claimed VTA for both. His first claim was allowed. The Respondent refused to authorize the second claim.

The Grievor thought that he was entitled to two VTA payments in one fiscal year. The Respondent felt that the Grievor was entitled to VTA just once per fiscal year. The parties relied upon the same section of the *IPGHD,* which they construed differently.

The ERC found that both interpretations were equally plausible. It referred to a prior case where it stated that if *"there is more than*

one plausible way to apply [IPGHD provisions*] to the facts … I suggest that the Force choose the application that is most beneficial to the member in the isolated post".* It noted that its approach met the *IPGHD's* stated aim: *"to facilitate the recruitment and retention of staff delivering government programs in isolated locations".* It also felt that the approach was *"reasonable in light of the hardships, sacrifices and costs associated with serving at isolated posts",* as per the findings of the *Brown Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP.*

> ... if *"there is more than one plausible way to apply [IPGHD* provisions*] to the facts … I suggest that the Force choose the application that is most beneficial to the member in the isolated post".*

G-480

The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and order a specialist review of the Grievor's claim to determine if all other policy requirements were met. It further recommended that a clarification be circulated to members if the current version of the *IPGHD* contained a provision similar to the disputed one in this case.

G-470 serves as an interesting contrast to G-480. In this case, a Grievor at an isolated post took more than one family vacation during a fiscal year. He alternated VTA claims for different family members so that he could be reimbursed multiple times. This was apparently a standard practice at his post for a while. The ERC found that, despite the *IPGHD's* above-noted expressed objective, that authority could not reasonably be construed to entitle the Grievor to receive VTA benefits for more than one trip in the same fiscal year. It recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-484,** the Grievor believed that the Treasury Board had undervalued the rate of VTA at his isolated post, contrary to the section of the *IPGHD* under which that rate was established. The Respondent claimed that he discussed the issue with the Treasury Board. The Treasury Board revised certain VTA rates, yet the rate at the Grievor's post stayed the same. The Respondent confirmed that the rate was correct. However, he did not reply to requests for a rundown of his meeting(s) with the Treasury Board.

The Grievor maintained that the rate of VTA at his isolated post was flawed. He also expressed doubts that the Respondent had raised his concern with the Treasury Board.

The ERC opined that the Grievor had assembled a compelling case for demonstrating that the disputed VTA rate was too low. It nonetheless found that he did not have standing to grieve this issue, as only matters involving a decision, act or omission made in the administration of the Force's affairs are grievable. By law, only the Treasury Board could set or amend VTA rates.

However, the ERC noted that it was one of the Respondent's duties to raise the Grievor's VTA-related concern with the Treasury Board. It found that an alleged failure to do so could amount to a grievable omission by the Force. It then concluded that the Grievor had not established this purported omission. The record illustrated that the Respondent engaged the Treasury Board about the disputed rate of VTA. Moreover, the Treasury Board's failure to change that rate did not, in and of itself, prove that the Respondent neglected to address the Grievor's concern.

The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance. It commented that the Respondent should have handled the matter more openly, given the spirit of the *IPGHD*.

Lastly, in **G-473,** the ERC reviewed the Force's refusal to process the Grievor's full VTA claim, despite having allowed similar claims in the past. The Force asserted that the Grievor did not seek costs in compliance with a modified version of the *IPGHD*. The Grievor argued that the RCMP failed to orient him to the revised *IPGHD,* contrary to an explicit requirement under that authority. He felt that fairness, as well as a Force Compensation Bulletin, entitled him to receive his full claim.

The ERC recommended that mechanisms be put in place to properly and fully inform all members at isolated posts about policy requirements, entitlements and key changes ...

G-473

The ERC did not agree with the position that the Force had to process the Grievor's full claim, and possibly ignore the *IPGHD* in so doing. It found that the Grievor was aware that a revised *IPGHD* had taken effect before travelling. It also explained that members were expected to familiarize themselves with directives which applied to them. The ERC pointed out that, unlike some prior cases, there was no internal Compensation Bulletin in effect to support a full reimbursement.

The ERC then found that the Force had not met its duty to provide orientation sessions about the revised *IPGHD*. It recommended that the RCMP Commissioner partly allow the grievance on that basis. It also recommended that mechanisms be put in place to properly and fully inform all members at isolated posts about policy requirements, entitlements and key changes to them.

Pre-authorization to Travel and Incur Related Expenses

This year, the ERC issued findings and recommendations in three grievances involving issues surrounding pre-authorization to travel. While the facts of the cases vary, the key message is that, in accordance with relevant policies, unless there are special circumstances, travel expenses will not be approved without proper pre-authorization.

In **G-468,** the Grievor obtained written pre-authorization to travel. The authorization did not specify the mode of transportation to be used. The Grievor used his own car and later submitted a claim for reimbursement for travel expenses based on the number of kilometres travelled. He argued that using his private vehicle was the most efficient mode of transportation in the circumstances. The Respondent refused to approve the reimbursement, and the Grievor grieved this decision.

The ERC analysed the applicable government and RCMP travel policies. It found that, in accordance with policy, the employer could choose the mode of transportation, and that the selected mode of transportation should generally be the one which is most economical and efficient. It cited its findings in G-295 to G-298 to highlight that [Translation] *"there are no circumstances where an employee can disregard an employer's decision regarding the mode of transportation to use even where the employee believes that decision to be ill-advised."* The ERC accordingly recommended that the grievance be denied.

In **G-472,** the Grievor had to travel a considerable distance to another city to appear as a police witness in court – a task that is considered to be administrative. He felt that the impending trip was a good travelling opportunity for his family, and proposed to use his own car. The Respondent advised him by email that the Force would reimburse only a very small portion of his planned mileage expense. The Grievor did not reply to the Respondent, and the Respondent never signed the submitted travel authorization form. The Grievor proceeded to travel in his own car.

Upon his return, the Grievor filed an expense claim which included a per kilometre allowance. The Respondent did not allow the claim. Rather, he modified it to cover the reimbursement of the estimated round-trip cost of the Grievor's fuel as well as an incidental payment. He felt this was consistent with policy, and reasonable in the circumstances. The Grievor grieved.

The ERC noted that the Grievor decided to use his own car even though he knew that he did not have permission to do so. In the ERC's view, the Respondent's decision to reimburse the Grievor on the calculation of expenses as if he had used the most overall economical and expedient means was both reasonable and in accordance with policy. It therefore recommended that the grievance be denied.

In **G-486**, an HSO ordered the Grievor, who was Off Duty Sick (ODS), to attend a medical appointment in another city. The Grievor informed his immediate supervisor of the event before attending it, however he did not receive express approval. He proceeded to his appointment using his private vehicle. He subsequently submitted a travel expense claim for mileage and a lunch allowance. The Respondent denied the claim and limited any reimbursement to gas and meals. The Grievor grieved.

> ... unless there are very special circumstances, travel expenses will not be approved without proper pre-authorization.

The ERC found that travel for ordered medical reasons was administrative travel to be reimbursed under policy. Although the policy stated that such claims must be pre-authorized, the ERC noted that there were special circumstances in this case. Specifically, the Grievor gave his immediate supervisor advance notice about the trip, and the supervisor would have known that the Grievor was required to make the trip, given that he was ordered to attend the HSO appointment. On that basis, the ERC recommended that the Grievor not be penalized for travelling without pre-authorization.

Nevertheless, the ERC ultimately found that because the Grievor did not have permission to use his own car, the Respondent was justified in refusing part of the claim. It found that he was reasonable to offer reimbursement for gas and lunch since the Grievor would have incurred those costs if he had used one of the Force's cars. The ERC recommended that the grievance

be denied, but that the Grievor receive gas and lunch costs, as per the Respondent's offer.

It further recommended that the RCMP Commissioner order a review to ensure that methods are in place to inform members on ODS status of the policy requirements for travel to medical appointments ordered by the Force. It also recommended that such a review ensure that methods are in place to advise personnel about the proper way to process these travel expense claims.

Disciplinary Appeals

As part of its mandate, the ERC reviews appeals from decisions of RCMP disciplinary adjudication boards (Boards) to ensure that the hearing process was fair, and that the Board did not err in making its findings. Boards are required to hold hearings to decide whether an allegation of misconduct has been established, and if so, the sanction that should be imposed. In doing so, Boards are required to act fairly. This obligation arises from Common Law principles of fairness, as well as from specific provisions in the *RCMP Act*. In particular, subsection 45.1(8) requires that parties to a hearing be given full and ample opportunities to be represented, to present evidence, to cross-examine witnesses, and to make representations.

Where allegations are established, a Board imposes sanctions which can range from a reprimand to dismissal from the Force. In deciding on an appropriate sanction, a Board will assess many factors, including sanctions imposed in similar cases, and a member's prior discipline record.

In 2009-2010, the ERC examined a number of important issues in its review of four disciplinary appeals. These issues included the scope of the Appropriate Officer's (AO) disclosure obligations; the Board's obligation to provide clear reasons for its decision; the ERC's deference to a Board's findings of credibility; the ERC's deference to decisions on sanction; the principle of parity of sanction; and the doctrine of culminating incident.

Scope of Appropriate Officer's Disclosure Obligations

In **D-109,** the ERC examined the scope of an AO's ongoing duty to disclose material to a member who is subject to a formal disciplinary hearing. The material in the AO's possession was not relevant to the allegations against the Appellant Member. However, it became relevant

when the Appellant Member brought a motion to stay the proceedings. The Board found that an AO's disclosure obligation relates only to information relevant to the merits of the case, not to information relevant to a procedural motion.

In cases of professional discipline where the right to continue in one's profession is at stake, a high standard of disclosure is required.

D-109

The ERC disagreed. It emphasized that in cases of professional discipline where the right to continue in one's profession is at stake, a high standard of disclosure is required. The ERC found that the Board should have ordered disclosure of the information that was in the AO's possession and relevant to the Appellant Member's motion.

Board's Obligation to Provide Clear Reasons for Decision

Boards often read an oral version of a decision to the parties at a hearing, and later issue a final written version of that same decision. Discrepancies between the two versions sometimes occur, and can become problematic where they are significant.

In **D-111,** a Board's oral decision and subsequent written decision pertaining to sanction were significantly different. For example, the oral decision contained a description of the discipline process and a discussion on leadership, neither of which appeared in the written decision. The oral decision also did not specifically list mitigating and aggravating factors, whereas the written decision did. Further, the two decisions seemed to contain different conclusions as to whether a failure to apologize was an aggravating factor.

The ERC found that the written decision substantially changed the reasoning for the sanction. This situation was procedurally unfair, as it would create a concern that the parties would not be able to determine the basis for the decision with any degree of certainty. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the appeal on sanction, and conduct his own review for the purpose of making a new sanction decision.

A Board's oral decision and subsequent written decision cannot be significantly different.

D-111

Deference to Findings of Credibility

In **D-109,** the ERC reiterated the longstanding principle that it will give considerable deference to credibility findings made by a Board. In this case, the Board found two allegations of disgraceful conduct to be established. Its findings were partly based on the testimony of a complainant, even though that complainant was found to have been deceitful to others in the past. The ERC did not accept the Appellant Member's argument that the Board had erred in relying on certain parts of the complainant's evidence. The Board's reasons showed that it had turned its mind to the issue of the complainant's credibility. The Board specifically acknowledged that the complainant had lied to others, and it chose to not accept certain parts of her testimony.

The ERC also examined the Appellant Member's argument that another witness had contradicted part of the complainant's testimony which had been accepted by the Board. The ERC acknowledged that the two versions differed slightly with respect to an event that had occurred. However, it found that the differences were isolated and that the testimonies were otherwise relatively compatible. In the ERC's view, the minor contradictions raised by the Appellant Member were insufficient to cast doubt on the Board's credibility findings.

Deference to Decisions on Sanction

The ERC also attaches a certain degree of deference to decisions on sanction. In **D-110,** the ERC observed that it generally will not recommend that the sanction imposed by a Board be overturned on the sole basis that its own objective assessment of the facts leads it to a different result. Rather, it might only intervene in circumstances involving an error of principle, a failure to consider relevant and important mitigating factors, a consideration of irrelevant aggravating factors, or a result in which the sanction is clearly disproportionate.

Principle of Parity of Sanction

The principle of parity of sanction generally means that a penalty should not represent a departure from an established pattern of discipline. In **D-111,** the ERC applied the principle in its finding that a less severe sanction than that imposed by the Board was warranted. It reviewed the cases on the record in support of sanction, and found that lesser sanctions had been imposed in those which most resembled the Appellant Member's case. The ERC recommended that the RCMP Commissioner reduce the sanction.

However, in **D-112,** the ERC also recognized that in some cases, an existing pattern of discipline may not

be readily identifiable. In this case, a Board found that the decisions which were submitted to support arguments on sanction did not contain fact patterns sufficiently similar to that of the matter it was considering. The ERC agreed that, in such a case, the Board could only impose a sanction based on the evidence before it.

Doctrine of Culminating Incident

In **D-112,** the Appellant Member argued that the Board erred in applying the doctrine of culminating incident when it ordered the Appellant Member to resign within fourteen days or be dismissed. This doctrine provides that an employer may consider an employee's entire disciplinary record, and that an employee may be dismissed for repeated misconduct even if the final, or "culminating" incident is not serious enough to merit dismissal on its own. The Appellant argued that the doctrine did not apply because there was a gap of seven years between his last misconduct and the present incident.

The ERC found that the criteria for applying the doctrine of culminating incident were met in this case. The Appellant had a record of prior discipline. He had been put on notice that further misconduct would result in disciplinary action. Moreover, there was a final incident of misconduct meriting discipline. The ERC therefore found that the Board did not err in applying the doctrine.

The ERC noted that although seven years had elapsed between the prior discipline and the culminating incident, there was a history of misconduct with a very identifiable pattern of aggressive/threatening conduct linked to alcohol, which was a relevant factor in determining sanction. The ERC recommended that the RCMP Commissioner dismiss the sanction appeal.

Related Federal Court Decisions

Pizarro v. Canada (Royal Canadian Mounted Police), 2010 FC 20

An RCMP Adjudication Board found that the Member, who attempted to defraud an insurance company, engaged in disgraceful conduct. It directed the Member to resign from the Force within fourteen days or be dismissed. Following its review, the ERC endorsed this sanction, as did the RCMP Commissioner.

The Member filed an application with the Federal Court of Canada (FCC) for judicial review of the RCMP Commissioner's decision on sanction.

On January 8, 2010, the FCC issued its decision to quash the RCMP Commissioner's decision, primarily on the basis of what it found was the insufficient weight given to an expert's evidence at the Board hearing. The FCC found this evidence to be absolutely essential to the case, in view of the expert's qualifications and the credibility that the RCMP had accorded to her over an eighteen-year period. The FCC noted that both the ERC and the Commissioner acknowledged concerns about the Board's treatment of this expert's evidence, yet they went on to hold that the error did not affect the outcome of the case.

The FCC granted the Member's judicial review application. It directed the RCMP Commissioner to convene a new Board in an expeditious but reasonable manner to decide the matter of the sanction.

Wilson v. Canada (Attorney General), 2010 FC 250

In March 2010, the FCC decided that the Treasury Board, and not the RCMP, has jurisdiction to deal with requests by members for Leave Without Pay (LWOP). This decision is very briefly summarized below.

Upon returning from an international secondment, the Grievor asked for LWOP so that he could take another international secondment. The RCMP rejected his request. It relied on an internal directive which limited LWOP to exceptional cases due to a *"severe lack of human resources"*.

The Grievor filed a grievance. A Level I Adjudicator dismissed it for reasons which the ERC found insufficient. The ERC concluded that applicable LWOP authorities neither created an entitlement to LWOP, nor prevented the Force from issuing a directive that LWOP be granted only in exceptional cases. It also found that the Grievor's request for LWOP did not meet the requirement of being exceptional. It recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

The RCMP Commissioner followed the ERC's recommendation. The Grievor applied to the FCC for judicial review of the Commissioner's decision.

The FCC framed the issue as follows: *"does the Treasury Board or the* [RCMP] *have jurisdiction to deal with leave without pay requests by* [members]*?"*. It held that since the issue turned on a question of law, the RCMP Commissioner's decision had to be reviewed on a standard of correctness.

It deduced from the *Financial Administration Act*, and prior Federal Court jurisprudence, that members are employees of Her Majesty, and that Her Majesty's functions are delegated to the Treasury Board in respect of the Force, unless otherwise *"expressly"* assigned by legislation.

The FCC held that the Treasury Board retained power over LWOP since *"no express legislation in the* RCMP Act *... takes away from the Treasury Board its powers respecting* [that power] *"*. It also held that nothing in the Treasury Board's policy statements were sufficiently accessible and precise to remove that power from the Treasury Board, or to ascribe it to the Force.

The FCC set aside the RCMP Commissioner's decision for lack of jurisdiction, with costs to the Grievor. It did not return the case to the Commissioner, given its finding that he lacked jurisdiction to decide it.

The Attorney General of Canada has given notice that it will be appealing the FCC's decision.

PART V Appendices

Overview of ERC Recommendations, 2009-2010

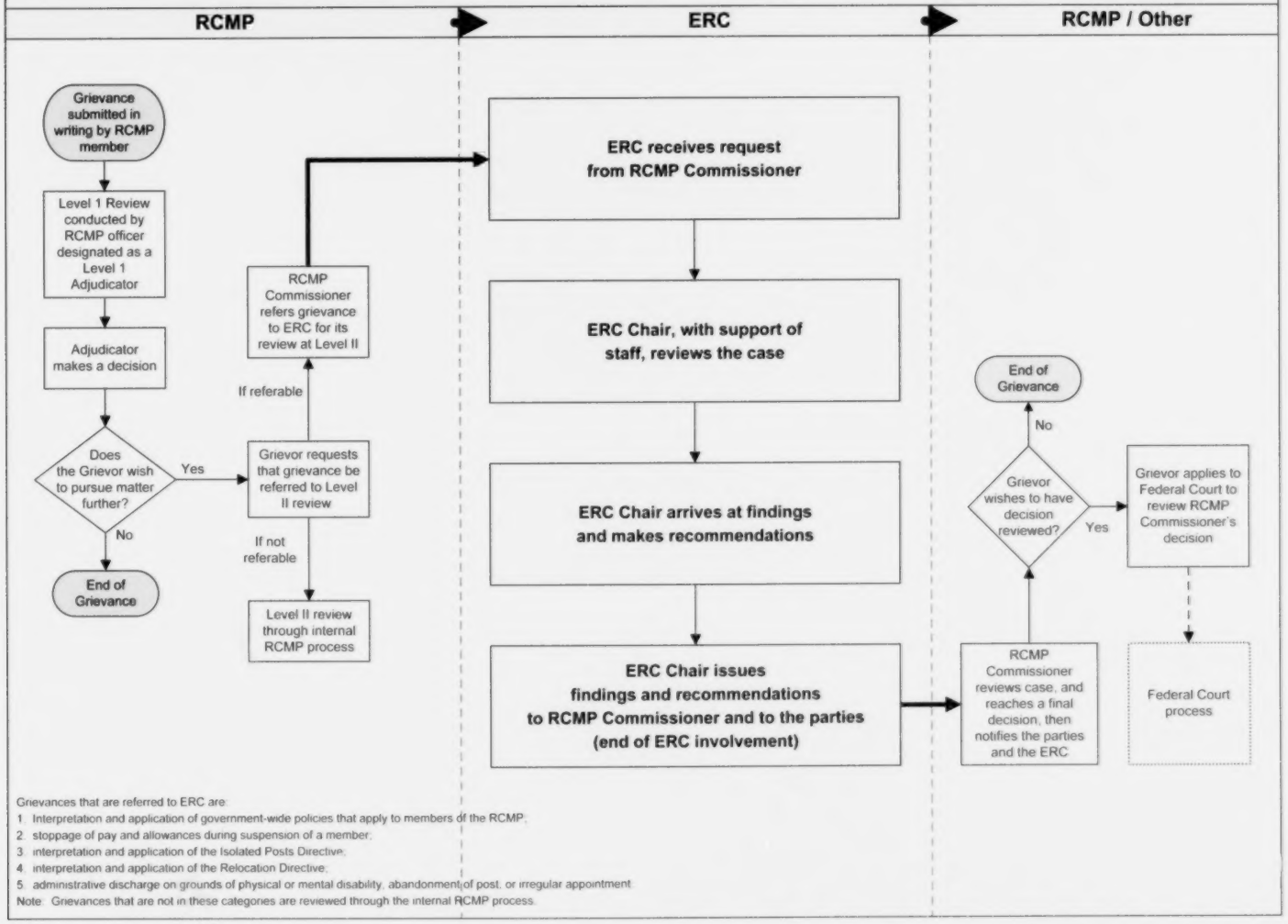
ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
Disciplinary Appeals		
D-109	Appeal on merits. Scope of AOR's disclosure obligations. Allegation of abuse of process.	Dismiss the appeal.
D-110	Appeal on sanction of resignation/dismissal. Domestic violence. Battered Wife Syndrome.	Allow the appeal, reduce the sanction.
D-111	Appeal on merits and on sanction. Discrepancies between Board's oral and written decisions.	Dismiss the appeal on merits. Allow the appeal on sanction, reduce the sanction.
D-112	Appeal on sanction of resignation/dismissal. Off-duty conduct, alcohol abuse. Doctrine of culminating incident. Sufficiency of evidence of rehabilitative potential.	Dismiss the appeal.
Grievances		
G-464	Time Limits Travel Directive	Deny the grievance on the basis of time limits.
G-465	Time Limits Relocation (transfer allowance)	Allow the grievance, retroactively extend the Level I time limit and return the record to Level I for Early Resolution and/or make submissions on the merits.
G-466	Legal Counsel at Public Expense Special Leave	Deny the grievance.
G-467	Legal Counsel at Public Expense Travel Directive (travel by an SRR)	Deny the grievance.
G-468	Travel Directive (travel by an SRR, use of private vehicle)	Deny the grievance.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-469	Standing Isolated Posts Travel Directive (vacation)	Deny the grievance on the basis of lack of standing.
G-470	Isolated Posts Travel Directive (vacation)	Deny the grievance, but provide the Grievor an opportunity to file an amended claim for one of his trips.
G-471	Time Limits Travel Directive (workplace)	Deny the grievance on the basis of timeliness. Undertake a review of the issue of compensation for travel time with a view to providing clearer and more comprehensive policy direction on the issue. Decisions made on issues such as travel and overtime entitlements should be confirmed directly with the member in writing to avoid lack of clarity.
G-472	Travel Allowance (use of private vehicle)	Deny the grievance.
G-473	Isolated Posts Travel Directive (vacation)	Allow the grievance in part. Ensure that mechanisms are in place within the Force to properly and fully inform all members, and especially members at isolated posts, about policy requirements, entitlements and significant changes to same. Order that a specialist help the Grievor re-submit his claim in compliance with the appropriate *Isolated Posts Directive*.
G-474	Harassment Investigation	Allow the grievance. Rescind the finding of harassment.
G-475	Relocation (retirement)	Allow the grievance. Authorize the reimbursement of any requested retirement relocation expenses which the Grievor is eligible to receive under the applicable policy.
G-476	Relocation (Foreign Service Directive)	Deny the grievance.
G-477	Time Limits Discrimination (physical disability)	Allow the grievance in part. Apologize to Grievor for the placement of discriminatory statements on the Grievor's Personnel Interview Form.
G-478	Transfers Discrimination (physical disability)	Allow the grievance in part. Grievor be paid certain commuting expenses. Apologize to the Grievor for specific actions by the Force which were inconsistent with Canadian human rights law.
G-479	Harassment Investigation	Deny the grievance.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-480	Isolated Posts Travel Directive (vacation)	Allow the grievance. Order a specialist's review of the Grievor's claim. Order that a clarification be sent to all members to avoid any future misunderstandings of a particular provision of isolated posts policy.
G-481	SWOP	Deny the grievance.
G-482	Harassment Investigation	Allow the grievance. Order a new harassment investigation into the complaint. A different Delegated Manager/Commander/ Supervisor to be responsible for processing the harassment complaint as per TB and RCMP policies on Harassment in the Workplace.
G-483	Harassment Investigation	Allow the grievance. Original harassment complaint be deemed to have been filed within the one year time limit. Harassment complaint to be dealt with according to the process set out in the applicable policies.
G-484	Isolated Posts Travel Directive (vacation)	Deny the grievance.
G-485	Language Requirements	Deny the grievance. Endorse the Level I Adjudicator's decision and the remedy ordered by ensuring either that an Official Languages Coordinator reviews the matter and justifies the existing linguistic profile, or that the Force amends the profile.
G-486	Time Limits Travel Directive (medical)	Retroactively extend the time limit for filing grievance. Deny the grievance. However, Grievor to be reimbursed for gas and meal expenses. Inform Off Duty Sick (ODS) members of policy requirements for travel to medical appointments. Advise RCMP personnel about how to process ODS members' travel expense claims for ordered medical appointments.
G-487	Overtime Grievance Process	Deny the grievance.
G-488	Time Limits	Deny the grievance.
G-489	Harassment Investigation	Allow the grievance. Apologize to the Grievor for the way in which the harassment complaint was handled.
G-490	Jurisdiction/Referability	Returned. The grievance was not referable to the ERC.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-491	Improper investigation of complaints concerning an internal discipline investigation	Allow the grievance. Order a review into Grievor's allegations. Identify whether or not there presently exists a mechanism within the RCMP whereby members can make complaints about how they were treated during internal investigations, whether conducted by the RCMP or by a separate police force as an agent of the RCMP, and have these complaints thoroughly dealt with. If there is such a mechanism, make this information readily available to all members. If there is no such mechanism, order that one be developed.
G-492	Travel Directive (medical)	Allow the grievance in part. Direct an appropriate compensation official to inquire into authority allowing forgiveness of Grievor's debt. If RCMP Commissioner denies grievance, Force to recover debt in an authorized manner which does not impose financial hardship on Grievor. Affirm there is no authority for Grievor to successfully claim ongoing similar expenses. Grievor may wish to discuss costs with her insurer, and may wish to seek a grant from the RCMP Benefit Trust Fund.

1. RCMP Grievance Process and the Role of the ERC – Key Steps

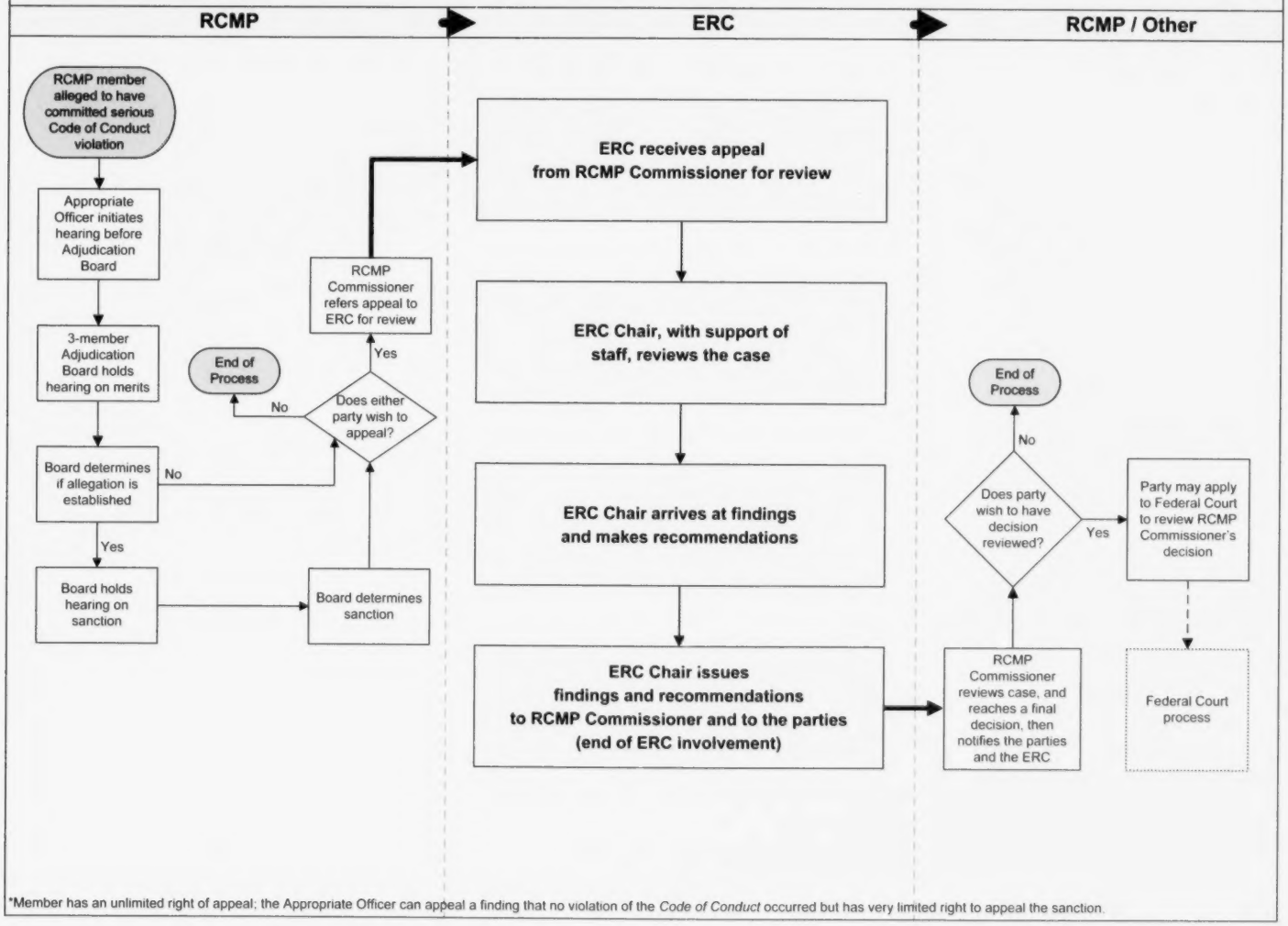

RCMP
ERC
RCMP / Other
Grievance submitted in writing by RCMP member
Level 1 Review conducted by RCMP officer designated as a Level 1 Adjudicator
Adjudicator makes a decision
Does the Grievor wish to pursue matter further?
Yes
No
End of Grievance
Grievor requests that grievance be referred to Level II review
If referable
If not referable
RCMP Commissioner refers grievance to ERC for its review at Level II
Level II review through internal RCMP process
ERC receives request from RCMP Commissioner
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Grievor wishes to have decision reviewed?
Yes
No
End of Grievance
Grievor applies to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process

Grievances that are referred to ERC are:

1. Interpretation and application of government-wide policies that apply to members of the RCMP;
2. stoppage of pay and allowances during suspension of a member;
3. interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
4. interpretation and application of the Relocation Directive;
5. administrative discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

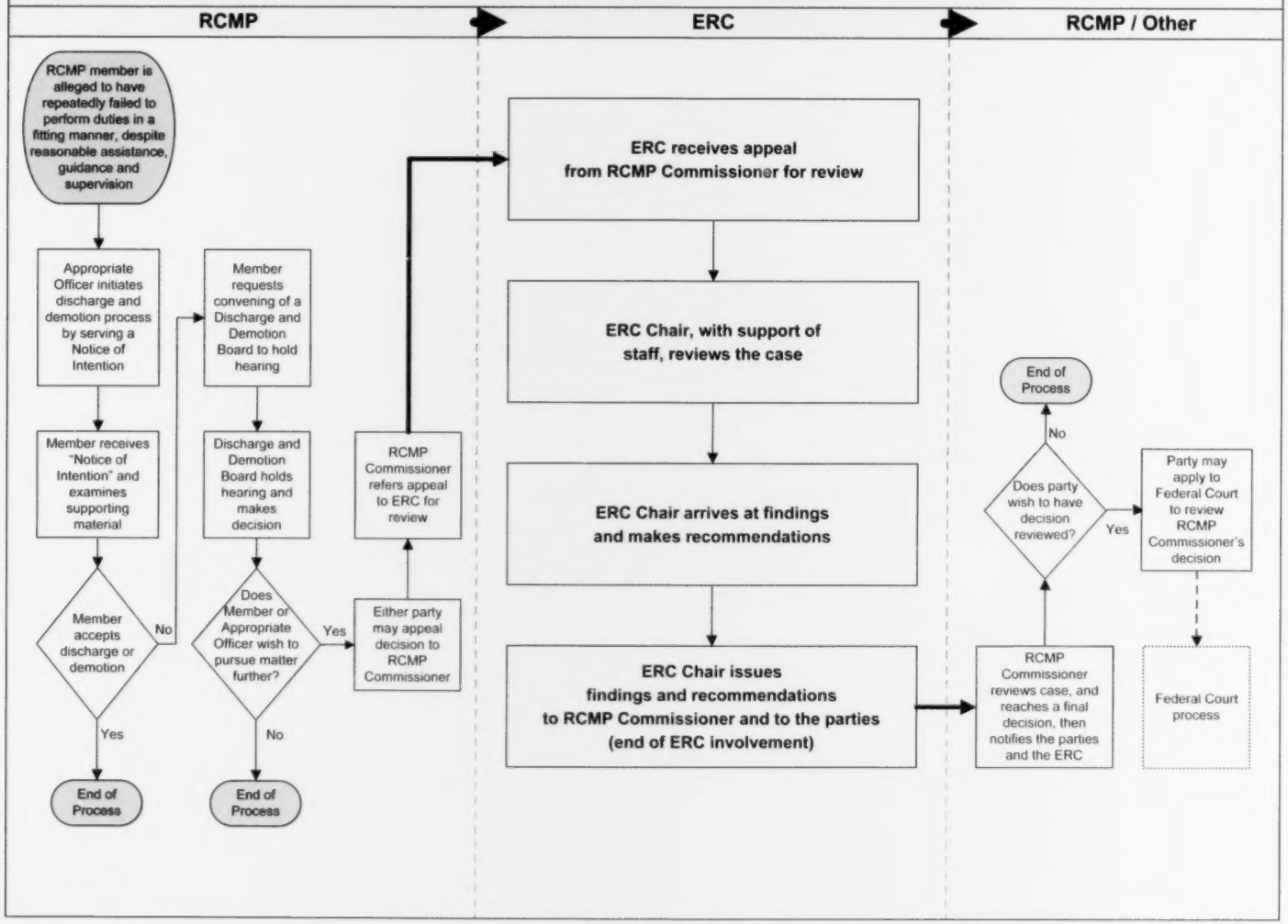
Note: Grievances that are not in these categories are reviewed through the internal RCMP process.

2. RCMP Disciplinary Process and the Role of the ERC – Key Steps


RCMP
ERC
RCMP / Other
RCMP member alleged to have committed serious Code of Conduct violation
Appropriate Officer initiates hearing before Adjudication Board
3-member Adjudication Board holds hearing on merits
Board determines if allegation is established
No
Yes
Board holds hearing on sanction
Board determines sanction
End of Process
No
Does either party wish to appeal?
Yes
RCMP Commissioner refers appeal to ERC for review
ERC receives appeal from RCMP Commissioner for review
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Does party wish to have decision reviewed?
No
Yes
End of Process
Party may apply to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process

*Member has an unlimited right of appeal; the Appropriate Officer can appeal a finding that no violation of the *Code of Conduct* occurred but has very limited right to appeal the sanction.

3. RCMP Discharge and Demotion Process and the Role of the ERC – Key Steps


RCMP
ERC
RCMP / Other
RCMP member is alleged to have repeatedly failed to perform duties in a fitting manner, despite reasonable assistance, guidance and supervision
Appropriate Officer initiates discharge and demotion process by serving a Notice of Intention
Member receives "Notice of Intention" and examines supporting material
Member accepts discharge or demotion
No
Yes
End of Process
Member requests convening of a Discharge and Demotion Board to hold hearing
Discharge and Demotion Board holds hearing and makes decision
Does Member or Appropriate Officer wish to pursue matter further?
Yes
No
End of Process
Either party may appeal decision to RCMP Commissioner
RCMP Commissioner refers appeal to ERC for review
ERC receives appeal from RCMP Commissioner for review
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Does party wish to have decision reviewed?
No
End of Process
Yes
Party may apply to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process

History of the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police.* In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act.* It became fully operational by 1988.

The Difference between the ERC and the CPC

The ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC) were established at the same time to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from within the RCMP, whereas the CPC examines complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police.* In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel, and then as Executive Director/Senior Counsel, before becoming Acting Chair.

Ms. Ebbs was appointed as full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term. She was reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

ERC and its Staff in 2009-2010*

Catherine Ebbs, Chair

David Paradiso, Executive Director and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Virginia Adamson, Counsel

Josh Brull, Counsel

Jean-Jacques Desgranges, Counsel

Martin Griffin, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Janet Reid, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

* Includes secondments

ERC Address

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2009-2010
Rapport annuel

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2010

Numéro de cat. PS20-2010

ISBN 978-1-100-51620-2

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2009-2010
Rapport annuel

Canada

Table des matières

PARTIE I - Message de la présidente 1

PARTIE II - Qui sommes-nous et quel est notre rôle? 3

Structure organisationnelle 4

Examen des cas 5

Processus de règlement des griefs 6

Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires 7

Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation 7

Sensibilisation et communication 8

Demandes d'information 8

PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année 11

Examen des cas 11

Renvois 11

Dossiers traités et recommandations émises 11

Examen des griefs 12

Appels relatifs à des mesures disciplinaires 12

Traitement 12

Autres activités 13

PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année 15

Griefs 15

Appels relatifs à des mesures disciplinaires 26

Décisions connexes de la Cour fédérale 30

PARTIE V – Annexes. 33

Aperçu des recommandations du CEE, 2009--2010 33

Processus de la GRC et rôle du CEE 38

À propos du CEE 41

Le CEE et son personnel en 2009-2010 42

Coordonnées du CEE 42

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC.

Catherine Ebbs
Présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel 2009-2010 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE). Cette année marque ma vingtième année de service au sein des tribunaux administratifs fédéraux et ma cinquième année à titre de présidente et de première dirigeante du CEE. Bien que nous ayons encore fait face à un certain nombre de défis en 2009-2010, je suis très fière de rendre compte des réalisations opérationnelles et des progrès organisationnels de cette année.

Au cours de la dernière année, deux événement majeurs ont eu une influence positive sur les activités du CEE. Tout d'abord, le Conseil du Trésor nous a temporairement fourni un financement supplémentaire. Ensuite, certaines méthodes de production de rapports organisationnels ont été modifiées pour les petits organismes gouvernementaux comme le CEE. Par conséquent, ce dernier a été en mesure d'améliorer son rendement. Il y a notamment eu un accroissement du nombre de conclusions et de recommandations formulées par le CEE. En outre, le CEE est maintenant en mesure d'accorder la priorité aux cas où des membres ont été sommés de démissionner avant d'être congédiés. Bien que le CEE ait toujours considéré ces cas comme des priorités, étant donné leur gravité, il est maintenant davantage à même d'y donner suite tout en maintenant les délais de traitement pour tous les autres cas.

Du point de vue organisationnel, comme le CEE est l'un des plus petits organismes fédéraux, il doit faire face à des difficultés particulières au moment de répondre à des exigences gouvernementales en matière de reddition de comptes, puisqu'elles ont été conçues pour des ministères et des organismes gouvernementaux de grande taille aux structures complexes. Toutefois, les organismes centraux, notamment le Conseil du Trésor, remettent en question l'approche uniformisée de production de rapports et ont commencé à modifier certains systèmes de responsabilisation de

manière à ce qu'ils soient représentatifs des réalités des petits organismes.

Par exemple, en 2009-2010, le CEE a mené sa deuxième évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Pour les petits organismes, les rapports sur le CRG sont abrégés et ciblés, et on procède également à une évaluation de vive voix. Même si l'exercice est toujours difficile, le processus modifié constitue une amélioration considérable qui, à mon avis, mènera à la production de rapports plus concrets et plus utiles. Je me réjouis des améliorations apportées au CRG et suis fière des résultats positifs obtenus par le CEE.

La reconnaissance des circonstances particulières des petits organismes comme le CEE améliore nos rapports avec les organismes centraux de la fonction publique fédérale. Je les félicite de ces initiatives et espère que nous continuerons d'entretenir de bonnes relations avec eux tandis que le CEE continue son mandat de présenter des conclusions et des recommandations pertinentes à l'égard des relations de travail à la GRC.

Enfin, je suis très fière de la reconnaissance dont jouit le CEE tant au sein de l'ensemble des tribunaux fédéraux que du milieu des relations de travail en général. Le CEE a mérité cette reconnaissance en équilibrant l'accomplissement de son mandat et le perfectionnement continu de ses compétences spécialisées et en jouant un rôle clé dans la facilitation de la formation de nouveaux membres de tribunaux fédéraux.

Encore une fois cette année, je suis reconnaissante aux employés dévoués du CEE, dont le travail exceptionnel a permis à ce dernier de jouir de l'estime de ses pairs et autres intervenants.

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE II *Qui sommes-nous et quel est notre rôle?*

En 1976, la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examens indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système « *qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir* » [traduction].

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC. Les processus de relations de travail des fonctionnaires employés par la GRC sont différents.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Une fois que le CEE a examiné un cas, il soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui prend ensuite la décision finale.

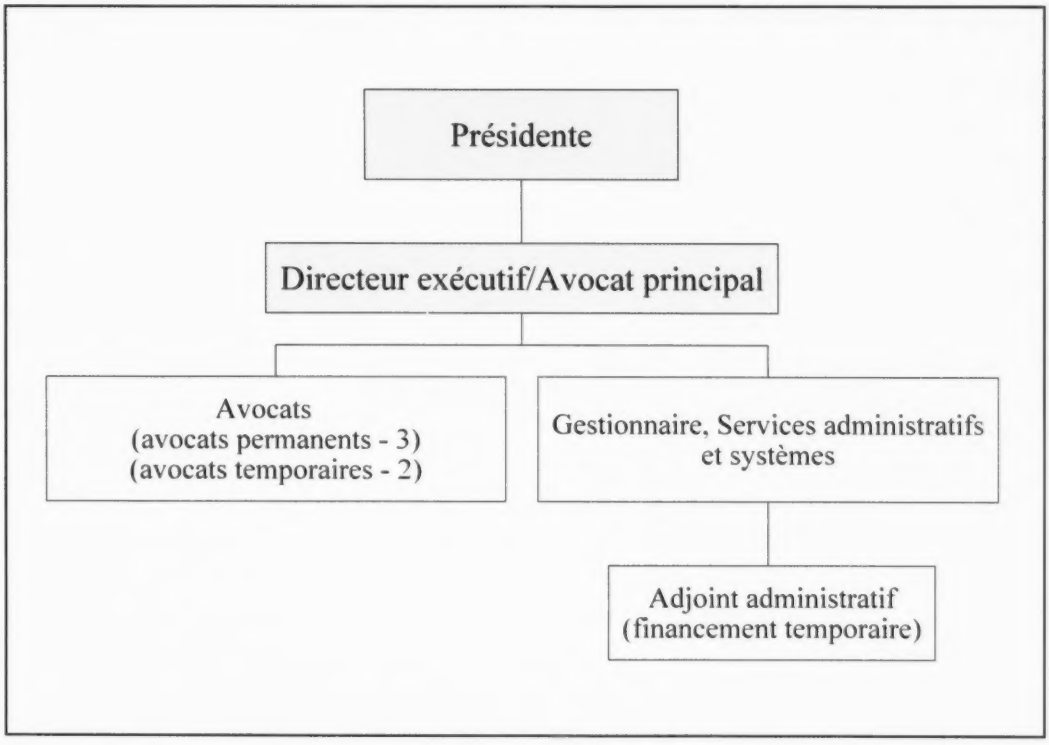
Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif. Comme l'indique le présent rapport annuel, le CEE continue de fournir des conseils judicieux à la GRC en matière de relations de travail.

En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC [CPP]), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

En 2009-2010, le budget du CEE était d'environ un million de dollars, et l'organisme comptait neuf employés, y compris la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 20 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, les personnes qui siègent au CEE ne peuvent être des membres de la GRC.



De plus, le CEE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise sept employés; des avocats experts en matière de droit du travail et de droit administratif. Il inclut également un effectif administratif modeste qui assure le fonctionnement journalier de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans le domaine des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CEE n'est pas autorisé à prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement sur la GRC*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il examine tout le dossier, y compris les documents à l'appui, les décisions rendues et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence avant de formuler ses conclusions et ses recommandations.

La présidente du CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEE. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-dessous une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à une mesure disciplinaire et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent s'appliquer à une vaste gamme de droits et intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEE.

Le traitement et le règlement d'un grief est d'abord effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut porter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Aux termes de l'article 36 du *Règlement sur la GRC*, avant de rendre sa décision, le commissaire doit d'abord renvoyer

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi,* de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés;*

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;*

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

au CEE les griefs appartenant à cinq catégories spécifiques pour qu'ils fassent l'objet d'un examen. Dans de rares cas, le commissaire peut consentir à la demande du membre de ne pas renvoyer son dossier au CEE.

Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires

Lorsqu'un membre de la GRC est présumé avoir commis une infraction grave au *Code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la sanction appropriée. L'affaire est instruite par un Comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Dans le cas où, une fois la décision rendue par le comité d'arbitrage, le membre de la GRC ou la Gendarmerie souhaite interjeter appel de la décision devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie le dossier au CEE afin qu'il l'examine, à moins que ce dernier n'accueille la demande d'un membre d'agir autrement (ce qui est rare). Lorsque le CEE a procédé à l'examen approfondi du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercer ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation composée de trois officiers supérieurs de la GRC. Le membre visé ou l'intimé ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. À moins que le commissaire n'accueille la demande du membre afin qu'il en soit autrement (ce qui est rare), le commissaire renvoie tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE aux fins d'examen. Une fois que le CEE a procédé à l'examen entier du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEE participe à d'autres activités qui appuient et enrichissent son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous

Sujets des articles du CEE les plus en demande

Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

Qualité pour agir : Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir

Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

Les délais : Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais

Qu'est qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web au www.erc-cee.gc.ca.

diverses formes, sont une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des problèmes courants.

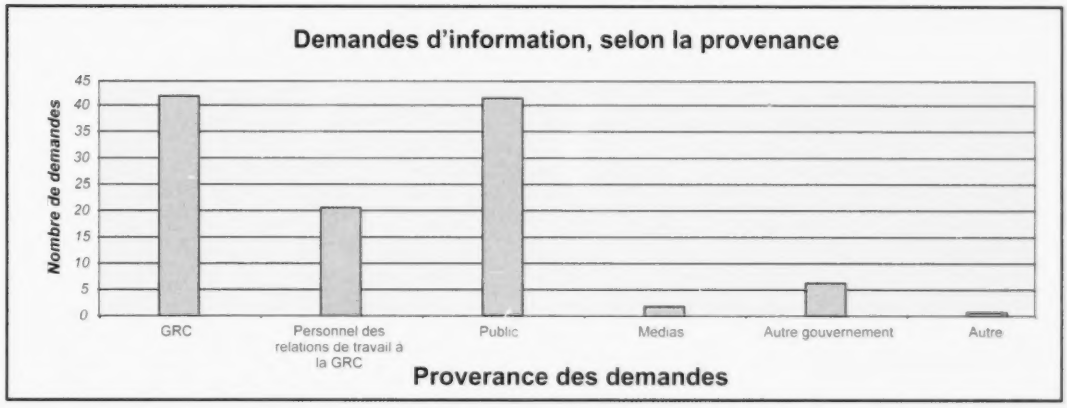
Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels antérieurs et les numéros précédents de *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a reçu une rétroaction positive des utilisateurs de son site Web concernant son accessibilité et son utilité. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 525 909 visites.

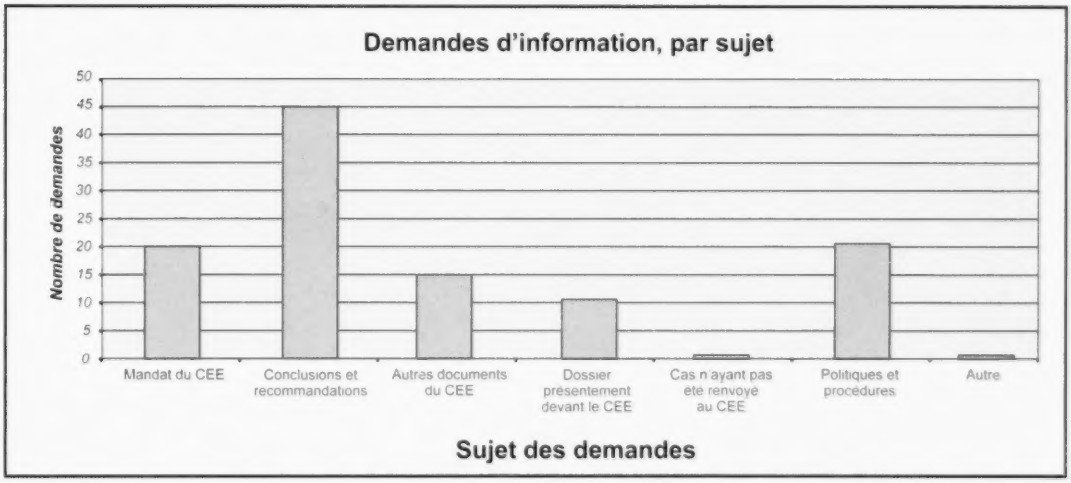
Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés des relations de travail au sein de la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites des détachements, de la direction générale et des quartiers généraux de division. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites à d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels. Cela favorise une meilleure compréhension de l'importance et de l'utilité de l'application adéquate des procédures.

Demandes d'information

Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2009-2010, le CEE a reçu 114 demandes. En général, il a répondu à chacune de ces demandes dans un délai de deux jours. Plus du tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même. Les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Le graphique suivant illustre la gamme des différentes catégories de demandes reçues. Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont reçu une réponse en temps opportun ou ont été dirigés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes étaient compliquées et exigeaient davantage de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. En effet, le temps de réponse médian était de un jour, ce qui laisse croire qu'un petit nombre de demandes complexes ont exigé beaucoup de temps.





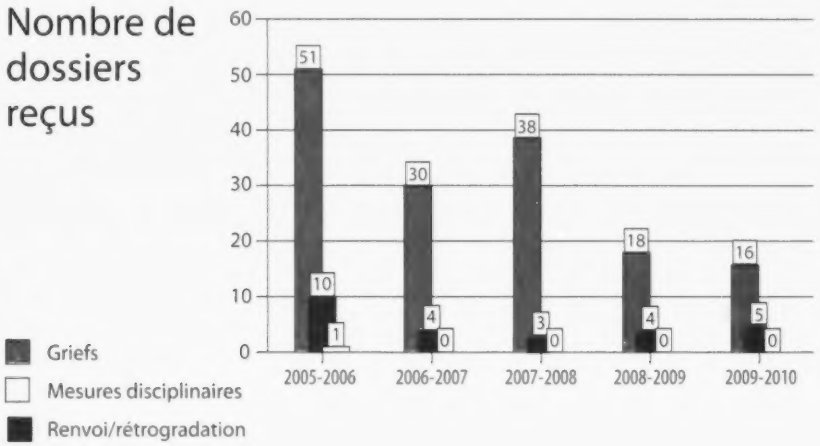
La direction du CEE a clairement fait preuve d'un engagement à bâtir un effectif stable et performant dans un milieu qui favorise l'apprentissage et l'engagement des employés.

ÉVALUATION FONDÉE SUR LE CRG DU SCT

Examen des cas

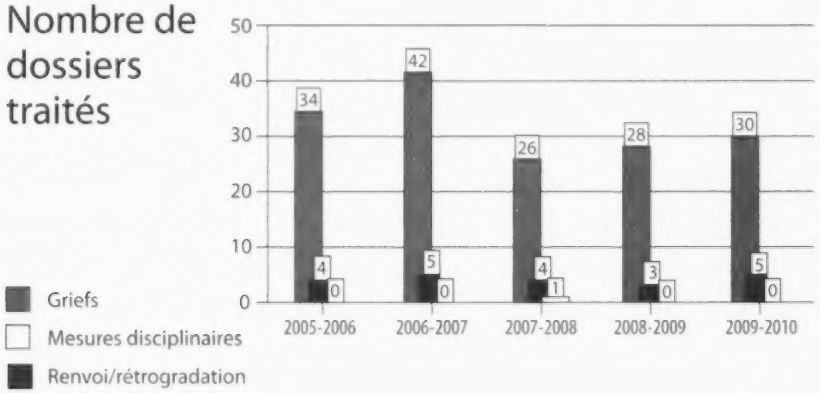
Renvois

En 2009-2010, 21 cas ont été renvoyés au CEE : 16 griefs et 5 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



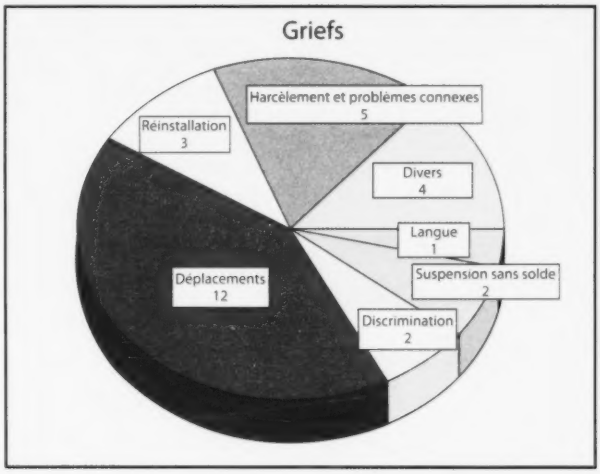
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 35 dossiers au cours de l'exercice 2009-2010. Dans 29 cas, des conclusions et des recommandations ont été formulées concernant les griefs, et dans quatre autres, concernant des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Deux cas ont été retirés avant que le CEE puisse émettre des conclusions et des recommandations. Cette année, le CEE n'a pas formulé de conclusion ni de recommandation pour des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous démontre les recommandations en matière de griefs du présent exercice, par sujet. Ces dernières années, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentaient une part importante des examens de griefs. En 2009-2010, les problèmes liés aux demandes de remboursement de frais de déplacement comptaient pour plus du tiers des recommandations émises concernant les griefs. Mis ensemble, les problèmes liés à la réinstallation et au harcèlement représentent près du tiers de toutes les recommandations concernant les griefs formulées en 2009-2010.



Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires pour lesquels il a formulé des recommandations. Les quatre ont été interjetés par un membre. Deux appels visaient une sanction consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Les deux autres visaient la confiscation de la solde. Le CEE a recommandé que deux appels soient rejetés (D-109 et D-112), qu'un soit accueilli (D-110) et qu'un soit accueilli en partie (D-111).

Traitement

Pour les griefs, l'objectif du CEE est d'émettre ses conclusions et recommandations dans un délai de trois mois à partir du moment où le cas lui est renvoyé. Pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEE vise un délai de six mois. Ces normes de service ne sont pas actuellement respectées. Le CEE poursuit ses démarches relatives à l'allocation de ressources permanentes qui lui permettraient

d'atteindre et de maintenir un rythme acceptable dans le cadre du traitement des griefs.

Au début de l'exercice 2009-2010, 60 griefs et appels étaient en cours au CEE. À la fin du même exercice, le CEE avait 46 cas à examiner. Ils étaient répartis comme suit :

- 34 griefs en instance;
- 12 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Cette réduction du nombre de cas en instance représente un pas vers le respect de délais plus courts pour les cas renvoyés au CEE. Si la tendance se maintient, les délais de traitement du CEE finiront par être raisonnables. Toutefois, si le nombre relativement modeste de cas que doit examiner le CEE lui étaient renvoyés tous en même temps, les délais augmenteraient à nouveau considérablement. Cela s'est produit une fois, lorsque le CEE a reçu 30 cas de plus que jamais auparavant, et la situation a donné lieu à des retards importants dans le traitement de tous les cas subséquents.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à l'ensemble des ministères dans la fonction publique. Le CEE est pleinement déterminé à réaliser son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives fédérales.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEE concerne d'importantes exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes et à la gestion de l'organisation. Le CEE n'a que peu d'employés qui recueillent et analysent les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces membres du personnel sont appelés à devenir des spécialistes dans un certain nombre de domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ces membres du personnel exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences en matière de reddition de comptes que les ministères et organismes de grande taille. Le CEE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin qu'il puisse s'acquitter en bonne et due forme de toutes ses obligations. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEE, ces exigences redditionnelles accaparent des ressources humaines et financières destinées au processus d'examen des cas.

... il y a parfois de l'incertitude concernant ce qui constitue ou non du harcèlement... une incertitude quant au moment où la Gendarmerie devrait mener les enquêtes sur le harcèlement et à la façon dont elle devrait le faire...

PARTIE IV *Faits saillants des cas de cete année*

En tant que tribunal quasi judiciaire, lorsqu'il examine des griefs et des appels, le CEE applique le principe de la primauté du droit et s'appuie sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme de décision rend une décision.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains griefs et appels relatifs à des mesures disciplinaires examinés cette année par le CEE. En date du 31 mars 2010, le commissaire de la GRC n'avait rendu aucune décision à l'égard de ces dossiers.

Griefs

Allégations de manquements quant au traitement de plaintes de harcèlement

Le CEE a examiné plusieurs griefs assortis d'allégations selon lesquelles on aurait omis de traiter des plaintes de harcèlement ou d'enquêter sur ces dernières de manière appropriée. Ces cas portent à croire qu'il y a parfois de l'incertitude concernant ce qui constitue ou non du harcèlement, selon les définitions données dans la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor et la *Politique sur les conflits interpersonnels et le harcèlement en milieu de travail* de la GRC. Ces cas indiquent également qu'il peut y avoir une certaine incertitude quant au moment où la GRC devrait mener des enquêtes sur le harcèlement et à la façon dont elle devrait le faire, ainsi que sur ce qui constitue une enquête adéquate. Le CEE a formulé des recommandations pour tenter de répondre à ces questions.

Dans le dossier **G-474**, après de nombreux échanges, le requérant a exprimé sa frustration envers un administrateur des griefs (AG) dans un courriel adressé directement à ce dernier. L'AG a déposé une plainte selon laquelle le courriel constituait du harcèlement. L'intimé en a convenu. Le requérant a contesté la conclusion de l'intimé.

Le CEE a constaté que le courriel du requérant était brusque et inapproprié, mais qu'il ne répondait pas à la définition du harcèlement. En appliquant le critère énoncé dans les politiques du Conseil du Trésor et de la GRC en matière de harcèlement, le CEE a conclu qu'un observateur raisonnable n'aurait pas trouvé que le

courriel était offensant, vulgaire ou intimidant, et que la situation dans son ensemble correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'invalider la conclusion de harcèlement.

Dans le dossier **G-479**, l'équipe chargée d'enquêter sur la plainte de harcèlement de la requérante a interrogé 17 témoins, dont la majorité a contredit les déclarations de la requérante. L'intimé a déterminé qu'il ne s'agissait pas d'un cas de harcèlement. La requérante a contesté cette décision. Elle a déclaré que les enquêteurs n'avaient pas reçu une formation appropriée et qu'ils n'avaient pas décrit correctement sa plainte aux témoins. Elle a ajouté que l'intimé n'avait pas compris la plainte ni pris tous les éléments de preuve en considération. Au bout du compte, la requérante était d'avis que l'enquête n'avait pas été menée équitablement et que la décision qui en a découlé n'était pas appropriée.

Le CEE a constaté que l'enquête n'avait rien d'inappropriée et qu'elle était objective et exhaustive. Les principales personnes concernées ont été interrogées, et chaque entrevue était axé sur les questions les plus importantes à l'égard de la plainte de harcèlement. En outre, l'intimé a examiné et soupesé l'ensemble des éléments de preuve. Rien ne portait à croire que ses conclusions n'étaient pas raisonnables ou que les enquêteurs ne répondaient pas aux exigences de formation au sujet des politiques. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-482**, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle, pendant une période de deux ans, il a fait l'objet de rapports négatifs sur son rendement, de mutations punitives, d'évaluations inutiles de son aptitude à exercer ses fonctions, de mesures disciplinaires de représailles et de congés de maladie injustifiés. Les personnes qui ont examiné la plainte ont recommandé à l'intimé d'obtenir davantage de renseignements du requérant avant de tirer une conclusion. Toutefois, l'intimé n'a pas fait cela. Il a plutôt déterminé qu'aucun des actes reprochés ne répondait à la définition « *plutôt précise* » [traduction] du harcèlement contenue dans la politique de la Gendarmerie. Par conséquent, il a décidé de ne pas mener d'enquête sur la plainte. Le requérant a contesté la conclusion et la décision de l'intimé.

Le CEE a constaté que l'intimé n'avait pas traité la plainte de harcèlement conformément à la politique. Il a expliqué que l'intimé n'aurait pas dû tirer de conclusion sans avoir d'abord rencontré le requérant pour obtenir

des renseignements supplémentaires. Il a ajouté que la définition du harcèlement est plutôt large et que, si les allégations du requérant s'avéraient fondées, elles pourraient correspondre à cette définition, particulièrement à la définition de l'abus de pouvoir, qui est considéré comme un type de harcèlement. Par conséquent, le CEE a conclu que le refus de l'intimé de mener une enquête n'était pas justifié. Il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'instruire la plainte conformément à la politique.

Dans le dossier **G-483**, la requérante a contesté la conclusion de l'intimé selon laquelle la plainte de harcèlement qu'elle avait portée contre son supérieur n'était pas fondée et correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail.

Le CEE a constaté que l'intimé n'avait pas suivi la procédure d'enquête et de décision relative à des plaintes de harcèlement, conformément à la politique de la GRC. Le CEE a constaté que l'intimé n'était pas autorisé à statuer sur la plainte de harcèlement. La plainte aurait dû être renvoyée au dirigeant principal des Ressources humaines, qui, quant à lui, conseille le commandant divisionnaire, chargé de statuer sur le cas. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC accueille le grief et que le dossier soit renvoyé au gestionnaire investi du pouvoir délégué pour un examen complet par une personne autorisée.

Dans le dossier **G-489**, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle un médecin-chef l'aurait harcelé à plusieurs reprises et aurait essayé de l'intimider pour qu'il divulgue des renseignements médicaux. Le médecin-chef aurait également abusé de son autorité en recommandant un renvoi par mesure administrative. L'intimée a rejeté la plainte du requérant sans même en avoir discuté avec ce dernier, et ce, malgré le fait que ses allégations n'avaient pas été réfutées. À son avis, aucune enquête n'était nécessaire, étant donné que les allégations de harcèlement portaient sur l'application appropriée des normes de la GRC.

> **... le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit être exercé avec beaucoup de soin et uniquement dans les cas les plus exceptionnels.**
>
> **G-489**

Le CEE n'a pas appuyé cette conclusion. Il a constaté que l'intimée a dérogé à la politique sur le harcèlement en omettant de mener une enquête sur le dossier. Le CEE a fait remarquer que des allégations

concernant des procédures administratives n'écartent pas nécessairement la possibilité de harcèlement, car le harcèlement peut consister en une série de décisions administratives. Selon le CEE, il aurait été important de s'informer davantage sur le contexte où le harcèlement allégué a eu lieu. Le CEE a conclu qu'une enquête approfondie aurait dû être ordonnée. Il a également reconnu que certains des commentaires de l'intimée et sa relation professionnelle avec le médecin-chef créaient l'apparence qu'elle n'a peut-être pas été parfaitement objective dans son examen de la plainte de harcèlement.

Le CEE a de nouveau insisté sur le fait que le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit être exercé avec beaucoup de soin et uniquement dans les cas les plus exceptionnels. Il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et, vu le temps écoulé, de présenter ses excuses au requérant pour la façon dont sa plainte a été traitée.

Prorogations rétroactives des délais de présentation

Le droit d'un membre de déposer un grief est soumis à des délais de présentation. Aux termes du paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*, ces délais de présentation sont obligatoires. Toutefois, le paragraphe 47.4(1) de la *Loi* prévoit que le commissaire de la GRC a le pouvoir discrétionnaire de proroger, ou proroger de façon rétroactive, les délais de présentation s'il est convaincu que les circonstances le justifient.

Le CEE a été confronté à cette question à plusieurs reprises. Au fil du temps, il en est venu à la conclusion (appuyée par le commissaire) qu'une prorogation peut être accordée, entre autres, dans les situations suivantes :

- le requérant avait l'intention claire de déposer un grief avant l'expiration du délai de présentation;

- le requérant avait obtenu des renseignements inexacts ou prêtant à confusion;

- le requérant croyait sincèrement que la décision allait être réexaminée;

- le dossier soulève une question ayant une grande portée sur l'ensemble de la Gendarmerie;

- il régnait une confusion au sujet de la date de début du délai de présentation, et le retard n'était pas considérable et n'a pas porté préjudice à l'intimé.

Cette année, le CEE a examiné quatre griefs qui ont soulevé des questions entourant la prorogation des délais de présentation.

Dans le dossier **G-465**, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai imparti au niveau I pour la présentation d'un grief. Suivant les directives d'un représentant des relations fonctionnelles (RRF), le requérant, membre retraité, a présenté son formulaire de grief au RRF, qui lui avait promis de déposer son grief pour lui. Le RRF a déposé le grief après l'expiration du délai de présentation de 30 jours, bien que le requérant le lui ait remis avant.

Le CEE a conclu que le fait de transmettre son formulaire de grief à un RRF ne répond pas aux exigences en matière de présentation des griefs et que le requérant ne peut invoquer l'ignorance de la politique pour justifier le retard dans le dépôt de son grief. Toutefois, il a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai de présentation, étant donné qu'il était clair que le requérant avait eu l'intention de déposer son grief dans les délais prescrits et que le retard dans le dépôt de son grief tenait surtout à des circonstances indépendantes de sa volonté. Le CEE a également conclu que ce retard était négligeable, tout comme le préjudice qu'il pourrait avoir causé.

Dans le dossier **G-471**, le requérant a mis six mois, à partir du moment où il a pris connaissance des décisions de la Gendarmerie de réduire de 25% le remboursement de ses dépenses et de refuser de lui payer ses heures supplémentaires, pour formuler un grief. Le requérant a affirmé que le retard tenait en partie au fait qu'il avait passé beaucoup de temps à essayer de résoudre le problème par des voies informelles.

Le CEE a constaté que les tentatives de règlement alternatives des conflits, bien qu'elles soient souhaitables, ne justifient pas la prorogation du délai de présentation. Par conséquent, il a conclu que le grief avait été déposé en retard et que, à la lumière des circonstances, une prorogation n'était pas justifiée.

> **..les tentatives de règlement alternatives des conflits, bien qu'elles soient souhaitables, ne justifient pas la prorogation du délai de présentation.**
>
> **G-471**

Dans le dossier **G-488**, le requérant demandait que la Gendarmerie rembourse ses frais juridiques liés à sa suspension et aux enquêtes sous-

jacentes menées en vertu du *Code de déontologie* et du *Code criminel*. Après le rejet de sa demande, le requérant a envoyé à l'intimé de nombreuses demandes de réexamen de la décision. L'intimé a refusé, étant donné l'absence de nouveaux éléments de preuve justifiant le réexamen de sa décision. Le requérant n'a déposé un grief que trois mois après avoir pris connaissance de la décision, soit après l'expiration du délai de présentation.

Le CEE a examiné en profondeur la jurisprudence en la matière, y compris une décision importante de la Cour fédérale du Canada dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Pentney*, [2008] R.C.F. n° 116. Le CEE a conclu qu'une prorogation rétroactive ne serait pas justifiée dans ce cas. Il a fait valoir que le requérant n'avait pas donné de raison pour le retard, qui était considérable, d'autant plus qu'il était injustifié. Il ne semble pas que la Gendarmerie ait causé le retard ou y ait contribué. Enfin, le requérant n'a pas fait de demande de prorogation en bonne et due forme. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-484**, le requérant a déclaré qu'il avait déposé en retard un grief au niveau II parce qu'il était en congé annuel au moment de l'expiration du délai de présentation. Le CEE a conclu que ce n'était pas une raison suffisante pour justifier une prorogation en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi*. Cependant, comme de nombreux griefs concernant les mêmes questions provenaient de la même division, il a également conclu que les questions soulevées par le requérant avaient une portée sur l'ensemble de la GRC. Par conséquent, le CEE a recommandé qu'une prorogation soit accordée.

Postes isolés/aide au titre des voyages pour congé annuel

La GRC offre des services de police dans des centaines de localités, officiellement appelées « *postes isolés* », situées dans le Nord, sur les côtes ou dans des régions éloignées.

La *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILE)* du Conseil national mixte prévoit que les membres qui exercent leurs fonctions dans des postes isolés ont généralement droit à « *l'aide au titre des voyages pour vacances* » (AVV). Essentiellement, ces prestations sont conçues pour aider les membres à couvrir certains types de frais de déplacement pour congé inhérents au service dans un poste isolé.

L'AVV est essentielle pour les membres qui travaillent dans les

postes isolés, étant donné que les coûts de déplacement pour se rendre à un poste isolé et en revenir sont particulièrement élevés. De plus, étant donné les conditions difficiles dans les postes isolés, comme les conditions météorologiques défavorables et le fait d'être constamment sollicité et de bénéficier d'un soutien minimal, des vacances peuvent s'avérer essentielles au bien-être d'un membre.

En 2009-2010, le CEE a examiné un nombre de griefs concernant des conflits liés au calcul des prestations d'AVV. Voici un résumé de certaines des principales conclusions et recommandations en la matière.

Dans le dossier **G-480**, le requérant avait servi dans deux postes isolés différents au cours du même exercice. Les deux postes étaient situés dans des régions différentes, où les prestations d'AVV n'étaient pas les mêmes. La *DPILE* prévoyait deux prestations d'AVV par exercice au premier poste, mais une seule au deuxième. Le requérant a pris des vacances une fois à chaque poste, déposant une demande de prestation d'AVV pour chacun. L'intimé a accueilli sa première demande, mais a rejeté la deuxième.

Le requérant croyait avoir droit à deux versements d'AVV au cours d'un même exercice. Selon l'intimé, le requérant n'avait droit qu'à une seule prestation d'AVV par exercice. Les deux parties se sont fondées sur la même section de la *DPILE*, qu'ils ont interprétée différemment.

Le CEE a conclu que les deux interprétations étaient plausibles. Il s'est référé à un cas antérieur où l'on avait déclaré que s'« *il existe plus d'une façon valable d'appliquer* [les dispositions de la Directive,] *je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé* » [traduction]. Le CEE a souligné que son approche était compatible avec les objectifs de la *DPILE*, soit de « *faciliter le recrutement et la rétention du personnel chargé d'exécuter les programmes gouvernementaux dans les localités isolées* » [traduction]. Le CEE était également d'avis que cette approche était « *raisonnable, compte tenu des difficultés, des sacrifices et des coûts associés à l'affectation à des postes isolés* » [traduction], conformément aux conclusions du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC dirigé par M. Brown.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli et que le commissaire de la GRC ordonne qu'un spécialiste examine la demande du requérant afin de déterminer si toutes les autres exigences de la politique ont été respectées. Il a également recommandé

que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres si la version actuelle de la *DPILE* contenait une disposition semblable à celle contestée dans ce cas.

> ... *« s'il existe plus d'une façon valable d'appliquer* [les dispositions de la Directive,] *je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé »* [traduction].
>
> **G-480**

Le dossier **G-470** fait un contraste intéressant avec le dossier G-480. Dans ce cas, un requérant affecté à un poste isolé a pris plus d'un congé familial au cours d'un exercice. Il a fait plus d'une demande d'AVV au nom de différents membres de sa famille de manière à se faire rembourser plusieurs fois. Pendant un certain temps, il s'agissait apparemment d'une pratique courante à son poste. Le CEE a conclu que, malgré l'objectif de la *DPILE* mentionné ci-haut, il ne serait pas raisonnable d'interpréter cette dernière comme donnant droit au requérant de toucher des prestations d'AVV pour plus d'un voyage au cours d'un même exercice. Il a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-484**, le requérant estimait que le Conseil du Trésor avait sous-évalué le taux d'AVV pour son poste isolé, contrairement à une disposition de la *DPILE*, en vertu de laquelle il avait été établi. L'intimé a affirmé avoir soulevé cette question auprès du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor a revu certains taux d'AVV, mais le taux en litige est demeuré inchangé. L'intimé a confirmé que le taux était exact. Toutefois, il n'a pas donné suite aux demandes de compte rendu de ses rencontres avec le Conseil du Trésor.

Le requérant a soutenu que le taux d'AVV de son poste isolé était trop bas. Il a ajouté qu'il doutait que l'intimé ait discuté de la question avec le Conseil du Trésor.

Selon le CEE, le requérant avait rassemblé des éléments de preuve convaincants pour démontrer que le taux d'AVV contesté était trop bas. Néanmoins, il a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir, étant donné que seules les questions portant sur une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires de la Gendarmerie peuvent faire l'objet d'un grief. Selon la loi, seul le Conseil du Trésor peut établir ou modifier les taux d'AVV.

Toutefois, le CEE a souligné qu'il incombait à l'intimé d'informer le

Conseil du Trésor des préoccupations du requérant relativement à l'AVV. Il a conclu qu'un manquement présumé de la Gendarmerie à ce chapitre pourrait être contestable par voie de grief. Il a ensuite conclu que le requérant n'avait pas étayé ses allégations à ce chapitre. Le dossier montre que l'intimé a discuté du taux d'AVV avec le Conseil du Trésor. En outre, le fait que le Conseil du Trésor n'ait pas modifié ce taux ne prouve pas en soi que l'intimé ne lui a pas fait part des préoccupations du requérant.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief. Il a fait observer que l'intimé aurait dû traiter la question plus ouvertement, étant donné l'esprit de la *DPILE*.

Enfin, dans le dossier **G-473**, le CEE s'est penché sur le refus de la Gendarmerie de traiter la demande d'AVV du requérant, même si elle avait précédemment accepté des demandes semblables. La Gendarmerie a affirmé que le requérant n'avait pas demandé le remboursement de ses dépenses conformément à la version modifiée de la *DPILE*. Le requérant a soutenu que la GRC ne l'avait pas informé du fait qu'il y avait une nouvelle version de la *DPILE*, contrevenant ainsi à une exigence explicite de cet instrument. À son avis, on devait lui consentir la totalité des prestations demandées par souci d'équité et conformément à un bulletin de rémunération de la Gendarmerie.

Le CEE a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

G-473

Le CEE n'était pas d'avis que la Gendarmerie aurait dû accorder au requérant les prestations qu'il demandait, faisant peut-être fi de la *DPILE*. Le CEE a constaté que le requérant était au courant de l'entrée en vigueur d'une nouvelle version de la *DPILE* avant de voyager. Il a également précisé que les membres doivent s'informer eux-mêmes au sujet des directives qui les concernent. Le CEE a souligné que, contrairement à des cas antérieurs, il n'y avait pas de bulletin de rémunération en vigueur justifiant un remboursement intégral.

Le CEE a ensuite conclu que la Gendarmerie n'avait pas rempli son devoir d'offrir des séances d'orientation au sujet de la nouvelle version de la *DPILE*. Par conséquent, il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir partiellement le grief.

Il a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

Autorisation préalable pour les voyages et les dépenses connexes engagées

Cette année, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations touchant trois griefs relatifs à l'autorisation préalable pour les voyages. Même si les faits varient pour chaque cas, le message principal est que, conformément aux politiques pertinentes, les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

... les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

Dans le dossier **G-468**, le requérant a obtenu par écrit une autorisation préalable pour voyager qui ne précisait pas le moyen de transport à utiliser. Le requérant a utilisé sa propre voiture et a ensuite déposé une demande de remboursement pour ses frais de déplacement en fonction du nombre de kilomètres qu'il a parcourus. Il a fait valoir que son véhicule était le moyen de transport le plus efficace dans les circonstances. L'intimé a refusé d'approuver sa demande de remboursement, et le requérant a contesté cette décision.

Le CEE a examiné les politiques du gouvernement et de la GRC en matière de voyages. Il a constaté que, conformément à la politique, l'employeur peut choisir un moyen de transport à utiliser et que ce dernier devrait généralement être celui qui est le plus économique et le plus efficace. Il a cité ses conclusions des dossiers G-295 à G-298 pour souligner qu'« *il n'y a aucune circonstance où un employé peut faire fi de la décision de son employeur quant au moyen de transport à utiliser, même si l'employé croit qu'il s'agit d'une mauvaise décision* » [traduction]. Par conséquent, le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-472**, le requérant était obligé de parcourir une distance considérable pour comparaître en justice comme témoin de la

police, tâche considérée comme administrative. À son avis, il s'agissait d'une bonne occasion pour voyager en famille, et il a donc proposé d'utiliser sa propre voiture. L'intimé l'a informé par courriel du fait que la Gendarmerie ne rembourserait qu'une très modeste part des frais de trajet qu'il avait prévus, ce à quoi le requérant n'a pas répondu. En outre, l'intimé n'a jamais signé le formulaire d'autorisation de voyage que lui avait remis le requérant, qui a tout de même utilisé sa voiture pour voyager.

À son retour, le requérant a déposé une demande de remboursement de frais de déplacement, assortie d'une allocation au kilomètre. L'intimé n'a pas accueilli sa demande. En revanche, il l'a modifiée pour rembourser les frais d'essence estimés pour l'aller-retour du requérant et lui verser une indemnité de faux frais, ce qui, à son avis, était conforme à la politique et raisonnable dans les circonstances. Le requérant a contesté cette décision par voie de grief.

Le CEE a constaté que le requérant avait décidé d'utiliser sa propre voiture, même s'il savait qu'il n'en avait pas eu l'autorisation. Selon le CEE, la décision de l'intimé de rembourser le requérant en fonction de l'estimation des dépenses si le requérant avait utilisé le moyen de transport le plus économique et le plus efficace était à la fois raisonnable et conforme à la directive. Par conséquent, il a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-486**, un médecin-chef a ordonné au requérant, qui était en congé de maladie, de se rendre à un rendez-vous chez un médecin dans une autre ville. Le requérant en a informé son supérieur immédiat avant de se rendre au rendez-vous, sans toutefois obtenir son autorisation expresse. Il s'est rendu à son rendez-vous avec sa propre voiture et a ensuite présenté une demande d'indemnité de déplacement (indemnités de parcours et de repas). L'intimé a rejeté sa demande et a limité le remboursement à l'essence et aux repas. Le requérant a contesté cette décision.

Le CEE a constaté qu'un déplacement ordonné pour des raisons d'ordre médical était un voyage administratif qui, en conformité avec la directive, doit être remboursé. Même si la directive prévoit que de telles demandes doivent être préalablement autorisées, le CEE a constaté que des circonstances particulières entouraient ce cas. Plus précisément, le requérant a donné un préavis à son supérieur immédiat concernant ce déplacement, et le supérieur aurait donc été au courant du fait que le requérant était obligé d'aller à son rendez-vous, étant donné qu'on lui avait ordonné de se présenter au rendez-vous fixé

par le médecin-chef. Le CEE a donc recommandé que le requérant ne soit pas pénalisé pour avoir voyagé sans autorisation préalable.

Toutefois, étant donné que le requérant n'était pas autorisé à utiliser sa propre voiture pour se déplacer, le CEE a fini par conclure que l'intimé était fondé à refuser une partie de la demande. Le CEE a constaté qu'il était raisonnable de rembourser les frais liés à l'essence et aux repas, puisque le requérant aurait engagé ces dépenses même s'il avait utilisé une des voitures de la Gendarmerie. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté, mais qu'on rembourse au requérant les dépenses liées à l'essence et aux repas, conformément à l'offre initiale de l'intimé.

En outre, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'ordonner qu'on examine les méthodes en place pour informer les membres en congé de maladie des exigences de la directive relatives aux déplacements ordonnés par la Gendarmerie pour se rendre à des rendez-vous chez le médecin. Il lui a également recommandé de s'assurer que des procédures sont en place pour aviser le personnel de la façon dont il faut traiter des demandes de remboursement des frais liés à ces déplacements.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Dans le cadre de son mandat, le CEE examine les appels des décisions des comités d'arbitrage de la GRC (les comités d'arbitrage) pour s'assurer que les audiences étaient équitables et que les comités d'arbitrage n'ont pas commis d'erreur dans leurs conclusions.

Les comités d'arbitrage doivent tenir des audiences pour déterminer si des allégations d'inconduite sont fondées et, le cas échéant, la peine qui doit être imposée. Les comités d'arbitrage sont tenus d'agir équitablement, conformément aux principes de l'équité de la common law et à certaines dispositions de la *Loi sur la GRC*, plus précisément, le paragraphe 45.1(8), qui exige que chaque partie à une audience ait la possibilité d'être représentée, de présenter des éléments de preuve, de contre-interroger des témoins et de présenter des observations.

Là où les allégations sont fondées, un comité d'arbitrage doit imposer des sanctions, qui peuvent aller d'un avertissement au renvoi de la Gendarmerie. Au moment de décider de la sanction appropriée, le comité d'arbitrage doit tenir compte de nombreux facteurs, y compris

les sanctions imposées dans des cas similaires et le dossier disciplinaire du membre.

En 2009-2010, le CEE a examiné quatre appels, lesquels ont soulevé un certain nombre de questions importantes. Ces questions comprenaient la portée des obligations en matière de divulgation de l'officier compétent, l'obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision, le devoir de retenue du CEE à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité tirées par le comité d'arbitrage, le devoir de retenue du CEE à l'égard des sanctions, le principe de la parité des sanctions et la doctrine de l'incident déterminant.

Portée de l'obligation de divulguer de l'officier compétent

Dans le dossier **D-109**, le CEE a examiné la portée de l'obligation d'un officier compétent de divulguer des renseignements à un membre qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire officielle. Les documents que possédait l'officier compétent n'étaient pas pertinents aux allégations qui pesaient sur le membre appelant. Toutefois, ils sont devenus pertinents lorsque l'appelant a présenté une requête pour arrêt des procédures. Le comité d'arbitrage a conclu que l'obligation en matière de divulgation de l'officier compétent ne porte que sur les informations pertinentes au fond de l'affaire, et non sur une requête de forme.

> **... dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées.**
>
> **D-109**

Le CEE n'a pas approuvé cette conclusion. Il a souligné que, dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées. Le CEE a constaté que le comité d'arbitrage aurait dû ordonner à l'officier compétent de divulguer les renseignements utiles à la requête de l'appelant qu'il possédait.

Obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision

Il arrive souvent que les comités d'arbitrage communiquent leur décision de vive voix aux parties à la fin de l'audience et présentent plus

tard une version écrite de cette même décision. Or, il peut y avoir des écarts entre les deux versions qui peuvent devenir problématiques s'ils sont considérables.

La décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente ne peuvent être considérablement différentes.

D-111

Dans le dossier **D-111**, la décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente concernant une sanction étaient considérablement différentes. À titre d'exemple, la décision rendue de vive voix contenait une description du processus disciplinaire et une analyse sur le leadership qui ne figuraient pas dans la version écrite de cette décision. De plus, la version rendue de vive voix ne mentionnait pas explicitement les facteurs atténuants et aggravants comme c'était le cas dans la version écrite. Enfin, les deux versions semblaient offrir des conclusions différentes à savoir si le fait que l'appelant n'a pas présenté ses excuses était ou non un facteur aggravant.

Le CEE a constaté que la version écrite de la décision changeait considérablement le raisonnement justifiant la sanction. Cette situation était injuste, car il existait un doute à savoir si les parties étaient incapables de déterminer avec certitude les raisons justifiant la décision. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel contre la sanction et de réexaminer lui-même le cas pour rendre une nouvelle décision.

Devoir de retenue à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité

Dans le dossier **D-109**, le CEE a exprimé de nouveau son intention de se plier au principe de longue date selon lequel il est soumis à un devoir de retenue à l'égard des conclusions d'un comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité. Dans cette affaire, le comité d'arbitrage a conclu que deux allégations de conduite scandaleuse étaient fondées. Ces conclusions reposaient entre autres sur le témoignage d'une plaignante, même si cette dernière n'avait pas toujours été honnête avec autrui par le passé. Le CEE n'a pas accepté l'argument de l'appelant selon lequel le comité d'arbitrage avait commis une erreur en se fiant à certains éléments du témoignage de la plaignante. Selon les motifs de la décision, le comité d'arbitrage s'était penché sur la question de la crédibilité de la plaignante. Le comité d'arbitrage a reconnu expressément que la

plaignante avait menti à d'autres, et il a choisi de ne pas tenir pour vraies certaines parties de son témoignage.

Le CEE a également examiné l'argument de l'appelant selon lequel un autre témoin aurait contredit une partie du témoignage de la plaignante qui avait été acceptée par le comité d'arbitrage. Le CEE a reconnu que les deux versions différaient légèrement à l'égard d'un événement qui avait eu lieu. Cependant, il a conclu que ces différences étaient isolées et que les témoignages étaient relativement compatibles. Selon le CEE, les contradictions mineures relevées par l'appelant n'étaient pas suffisantes pour mettre en doute les conclusions du comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité.

Devoir de retenue à l'égard des décisions sur les sanctions

Dans une certaine mesure, le CEE est également lié par son devoir de retenue en ce qui concerne les décisions sur les sanctions. Dans le dossier D-110, le CEE a fait savoir que, de manière générale, il ne recommanderait pas qu'une sanction imposée par un comité d'arbitrage soit renversée uniquement parce que son propre examen des faits mène à un résultat différent. À son avis, il conviendrait plutôt d'intervenir seulement dans des circonstances où il y a un erreur de principe, où des facteurs atténuants importants et pertinents n'ont pas été pris en considération, où des facteurs aggravants non pertinents ont été pris en considération, ou si la sanction est clairement plus disproportionnée qu'elle ne le devrait.

Principe de parité des sanctions

Le principe de parité des sanctions prévoit essentiellement qu'une sanction doit suivre le modèle disciplinaire établi. Dans le dossier **D-111**, le CEE a appliqué ce principe et a conclu qu'une sanction moins sévère que celle imposée par le comité d'arbitrage était justifiée. Il a examiné des cas antérieurs et a constaté que des sanctions moins sévères avaient été imposées dans les cas qui ressemblaient le plus à celui de l'appelant. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'atténuer la sanction.

Toutefois, dans le dossier **D-112**, le CEE a également reconnu que, dans certains cas, un modèle disciplinaire n'était pas toujours facile à cerner. Dans ce dossier, un comité d'arbitrage avait constaté que les décisions qui avaient été présentées pour justifier la sanction imposée ne contenaient pas de faits assez semblables à ceux du cas qu'il examinait. Le CEE a convenu que, dans une telle situation, le comité

d'arbitrage ne peut imposer une sanction qu'à la lumière des éléments de preuve qui lui sont présentés.

Doctrine de l'incident déterminant

Dans le dossier **D-112**, l'appelant a allégué que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs dans l'application de la doctrine de l'incident déterminant en lui demandant de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. La doctrine prévoit qu'un employeur a le droit de s'appuyer sur l'ensemble du dossier disciplinaire d'un employé et que ce dernier peut être renvoyé pour inconduite répétée, même si l'incident final, ou « déterminant », n'est pas assez grave pour mener à lui seul au renvoi de l'employé. L'appelant a soutenu que la doctrine ne s'appliquait pas dans son cas parce qu'il y avait un écart de sept ans entre sa dernière inconduite et l'inconduite précédente.

Le CEE a conclu que les critères pour appliquer la doctrine de l'incident déterminant étaient respectés dans ce cas. L'appelant avait déjà des antécédents de mesures disciplinaires et avait été avisé du fait qu'une récidive entraînerait la prise de mesures disciplinaires. Or, l'appelant a commis une autre inconduite passible d'une mesure disciplinaire. Par conséquent, le CEE a conclu que le comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur en appliquant la doctrine.

Le CEE a souligné que, malgré un écart de sept ans entre la mesure disciplinaire imposée précédemment à l'appelant et l'incident déterminant, l'appelant avait par le passé fait preuve de conduite agressive/menaçante liée à la consommation d'alcool, ce qui constituait un facteur important dans la détermination de la sanction. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC rejette l'appel.

Décisions connexes de la Cour fédérale

Pizarro c. Canada (Gendarmerie royale du Canada), 2010 C.F. 20

Un comité d'arbitrage de la GRC a conclu que la tentative du membre de frauder un assureur constituait une conduite scandaleuse. Il a ordonné au membre de démissionner de la GRC dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. Après avoir été examinée, cette sanction a été approuvée par le CEE et le commissaire de la GRC.

Le membre a déposé une requête auprès de la Cour fédérale du Canada (CFC) pour une contrôle judiciaire de la décision du commissaire de la GRC.

Le 8 janvier 2010, la CFC a rendu sa décision : annuler la décision du commissaire de la GRC, principalement parce que le comité d'arbitrage n'avait pas accordé suffisamment de poids au témoignage d'une experte à l'audience du comité d'arbitrage. Selon la CFC, cet élément de preuve était absolument essentiel, étant donné les qualifications de l'experte et la crédibilité que lui a accordée la GRC au cours des 18 dernières années. La Cour a relevé le fait que le CEE et le commissaire ont tous deux soulevé des préoccupations quant à la façon dont le comité d'arbitrage a traité le témoignage de l'experte, mais elle a soutenu que cette erreur n'entachait pas la décision.

La CFC a accueilli la demande de contrôle judiciaire du membre. Elle a recommandé au commissaire de la GRC de former rapidement, mais dans un délai raisonnable, un nouveau comité d'arbitrage pour trancher la question de la peine.

Wilson c. Canada (Procureur général), 2010 CAF 250

En mars 2010, la CFC a décidé que le Conseil du Trésor (et non la GRC) a la compétence pour entendre les demandes des membres relatives aux congés non payés (CNP). Cette décision est brièvement résumée ci-dessous.

À son retour d'un détachement à l'étranger, le requérant avait déposé une demande de CNP en vue d'un autre détachement à l'étranger. La GRC a rejeté sa demande en s'appuyant sur une directive interne qui limitait les CNP aux cas exceptionnels, en raison d'un « *grave manque de ressources humaines* » [traduction].

Le requérant a déposé un grief. Un arbitre de niveau I l'a rejeté pour des raisons jugées insuffisantes par le CEE. Le CEE a conclu que les instruments habilitants en matière de CNP ne prévoyaient pas l'admissibilité à un CNP ni n'interdisaient à la Gendarmerie d'émettre une directive voulant que les CNP soient accordés dans des cas exceptionnels seulement. Le CEE a également constaté que la demande de CNP du requérant ne constituait pas un cas exceptionnel. Il a recommandé que le commissaire de la GRC rejette je grief.

Le commissaire de la GRC a suivi la recommandation du CEE. Le requérant a présenté à la CFC une demande de contrôle judiciaire de la décision du commissaire.

La CFC a résumé l'affaire comme suit : « *Le Conseil du Trésor ou* [la GRC] *sont-ils habilités à trancher une question relative aux demandes de congé non payés* [des membres]? » [traduction].

Comme il s'agissait d'une question de droit, la CFC a conclu que la décision du commissaire de la GRC devait être examinée sous la norme de contrôle de la décision correcte.

En s'appuyant sur la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la jurisprudence de la Cour fédérale, la CFC a déduit que les membres sont des employés de Sa Majesté, et que les fonctions de Sa Majesté à l'égard de la Gendarmerie sont déléguées au Conseil du Trésor, sauf indication contraire « *expresse* » [traduction] dans une loi.

La CFC a soutenu que les CNP relevaient de la compétence du Conseil du Trésor, étant donné « *qu'aucune disposition de la* Loi sur la GRC ... *ne retire expressément au Conseil du Trésor ses compétences en la matière* » [traduction]. Elle a également conclu qu'aucun élément de la politique du Conseil du Trésor n'était suffisamment précis pour retirer cette compétence au Conseil du Trésor ou l'attribuer à la Gendarmerie.

La CFC a infirmé la décision du commissaire de la GRC pour défaut de compétence, avec dépens accordés au requérant. Elle n'a pas renvoyé l'affaire au commissaire, étant donné qu'elle a conclu que ce dernier n'avait pas compétence en la matière.

Le procureur général du Canada a fait savoir qu'il interjetterait appel de la décision de la CFC.

Aperçu des recommandations du CEE pour 2009 – 2010

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
Appels relatifs à des mesures disciplinaires		
D-109	Appel sur le fond. Portée de l'obligation de divulguer de l'OC. Allégation d'abus de procédures.	Rejeter l'appel.
D-110	Appel d'une sanction (démission/congédiement). Violence au foyer. Syndrome de la femme battue.	Accueillir l'appel, réduire la peine.
D-111	Appel sur le fond et concernant la sanction. Écarts entre la décision rendue de vive voix par le comité d'arbitrage et la version écrite subséquente.	Rejeter l'appel sur le fond. Accueillir l'appel concernant la sanction et réduire cette dernière.
D-112	Appel concernant la peine (démission/congédiement). Conduite hors-service, alcoolisme. Doctrine de l'incident déterminant. Suffisance de la preuve de potentiel de réadaptation.	Rejeter l'appel.
Griefs		
G-464	Délais de présentation Directive sur les voyages	Rejeter le grief pour non-respect des délais.

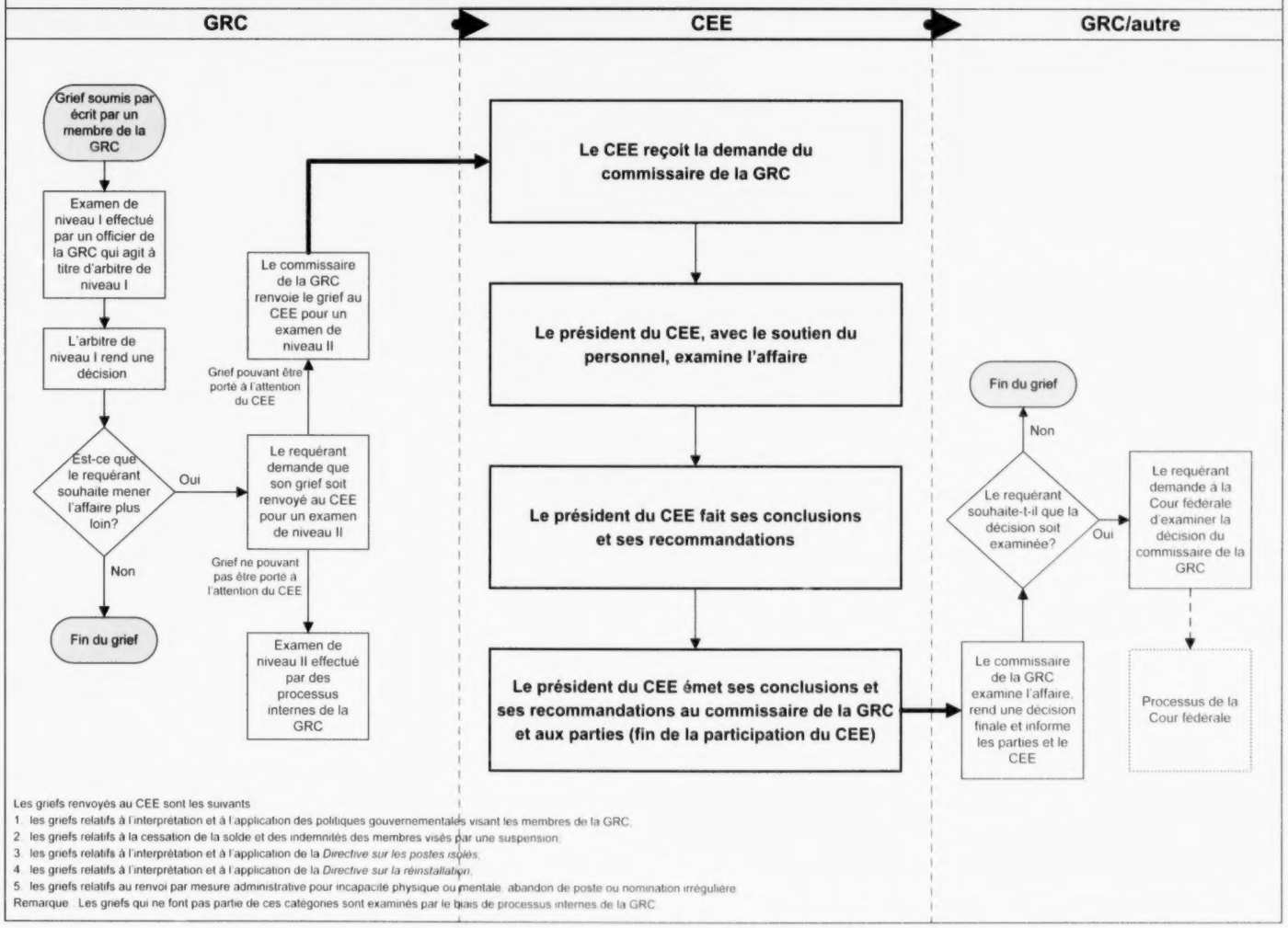
N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-465	Délais de présentation Déménagement (indemnité de déménagement)	Accueillir le grief, proroger les délais impartis au niveau I de façon rétroactive et renvoyer le dossier au niveau I pour permettre une résolution informelle du cas ou une présentation des observations sur le fond.
G-466	Service d'un avocat aux frais de l'État Congés spéciaux	Rejeter le grief.
G-467	Service d'un avocat aux frais de l'État Directive sur les voyages (pour les RRF)	Rejeter le grief.
G-468	Directive sur les voyages (pour les RRF, utilisation d'un véhicule personnel)	Rejeter le grief.
G-469	Qualité pour agir Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief en se fondant sur l'absence d'une qualité pour agir.
G-470	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief, mais permettre au requérant de déposer une demande modifiée pour un de ses voyages.
G-471	Délais Directive sur les voyages (lieu de travail)	Rejeter le grief en s'appuyant sur la question du respect des délais. Entreprendre un examen de la question de l'indemnisation du temps de déplacement en vue de fournir une orientation plus claire et complète quant à la politique sur cette question. Les décisions relatives à l'admissibilité aux indemnités de déplacement et d'heures supplémentaires doivent être confirmées directement avec le membre (par écrit) pour éviter toute confusion.
G-472	Indemnité de voyage (utilisation d'un véhicule personnel)	Rejeter le grief.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-473	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Accueillir le grief en partie. S'assurer que des mesures soient en place à la Gendarmerie pour informer pleinement et adéquatement tous les membres, particulièrement ceux qui sont affectés à des postes isolés, des exigences formulées dans les politiques, des droits qui sont accordés et des modifications importantes qui y sont apportées. Ordonner qu'un spécialiste aide le requérant à présenter une nouvelle demande de remboursement conforme à la *DPILE*.
G-474	Enquête sur les allégations de harcèlement	Accueillir le grief. Annuler la conclusion de harcèlement.
G-475	Réinstallation (retraite)	Accueillir le grief. Autoriser le remboursement des frais de réinstallation liés au départ à la retraite figurant sur la demande du requérant, lorsqu'il y est admissible en vertu de la politique applicable.
G-476	Réinstallation (directive sur le service extérieur)	Rejeter le grief.
G-477	Délais Discrimination (déficience physique)	Accueillir le grief en partie. Présenter des excuses au requérant pour ce qui est de l'inscription de certaines déclarations discriminatoires sur son formulaire d'entrevue.
G-478	Mutations Discrimination (déficience physique)	Accueillir le grief en partie. Faire en sorte que le requérant se fasse rembourser certains frais de déplacement. Présenter des excuses au requérant pour les gestes particuliers de la Gendarmerie qui allaient à l'encontre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
G-479	Enquête sur des allégations de harcèlement	Rejeter le grief.
G-480	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Accueillir le grief. Ordonner qu'un spécialiste examine la demande du requérant. Ordonner que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres pour éviter que certaines dispositions de la politique sur les postes isolés soient mal comprises.
G-481	Suspension sans solde	Rejeter le grief.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-482	Enquête sur des allégations de harcèlement	Accueillir le grief. Ordonner la tenue d'une nouvelle enquête sur la plainte de harcèlement. Nommer un nouveau gestionnaire délégué/commandant/superviseur responsable du traitement de la plainte de harcèlement, conformément aux politiques du CT et de la GRC sur le harcèlement en milieu de travail.
G-483	Enquête sur des allégations de harcèlement	Accueillir le grief. Considérer la plainte de harcèlement initiale comme ayant été déposée dans le délai prescrit de un an. La plainte de harcèlement doit être traitée conformément au processus décrit dans les politiques applicables.
G-484	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief.
G-485	Exigences linguistiques	Rejeter le grief. Appuyer la décision de l'arbitre du niveau I et la solution à mettre en place en s'assurant qu'un coordonnateur des langues officielles examine le dossier et justifie le profil linguistique actuel ou que la Gendarmerie modifie ce dernier.
G-486	Délais Directive sur les voyages (raisons médicales)	Proroger de façon rétroactive le délai de présentation des griefs. Rejeter le grief. Toutefois, le requérant doit se voir rembourser l'essence et les repas. Informer les membres en congé de maladie des exigences de la politique concernant les déplacements pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin. Expliquer au personnel de la GRC comment traiter les demandes d'indemnité de voyage des membres en congé de maladie à qui on a ordonné de se déplacer pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin.
G-487	Heures supplémentaires Processus des griefs	Rejeter le grief.
G-488	Délais de présentation	Rejeter le grief.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-489	Enquête sur des allégations de harcèlement	Accueillir le grief. Présenter des excuses au requérant pour la façon dont sa plainte de harcèlement a été traitée.
G-490	Compétence/bien-fondé du renvoi	Retourné. Le grief ne pouvait être renvoyé au CEE.
G-491	Enquête inadéquate de plaintes concernant une enquête disciplinaire interne	Accueillir le grief. Ordonner un examen des allégations du requérant. Vérifier si un mécanisme est actuellement en place au sein de la GRC qui permet aux membres de déposer des plaintes concernant la façon dont ils ont été traités durant les enquêtes internes menées soit par la GRC, soit par un corps policier distinct et de faire examiner de telles plaintes en profondeur. Si un tel mécanisme est en place, en informer tous les membres. Si un tel mécanisme n'existe pas, ordonner sa mise en place.
G-492	Directive sur les voyages (raisons médicales)	Accueillir le grief en partie. Demander à un responsable compétent de la rémunération de s'informer au sujet du pouvoir de faire grâce de la dette d'une requérante. Si le commissaire de la GRC rejette le grief, la Gendarmerie doit recouvrer la somme selon une méthode autorisée qui n'occasionnera pas de difficultés financières à la requérante. S'assurer que la requérante a compris qu'elle n'a pas le droit de déposer de demande de remboursement pour des dépenses similaires en cours. La requérante aurait peut-être avantage à discuter des coûts avec sa compagnie d'assurance et à demander une aide financière à la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC.

1. Procédure de règlement des griefs de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés

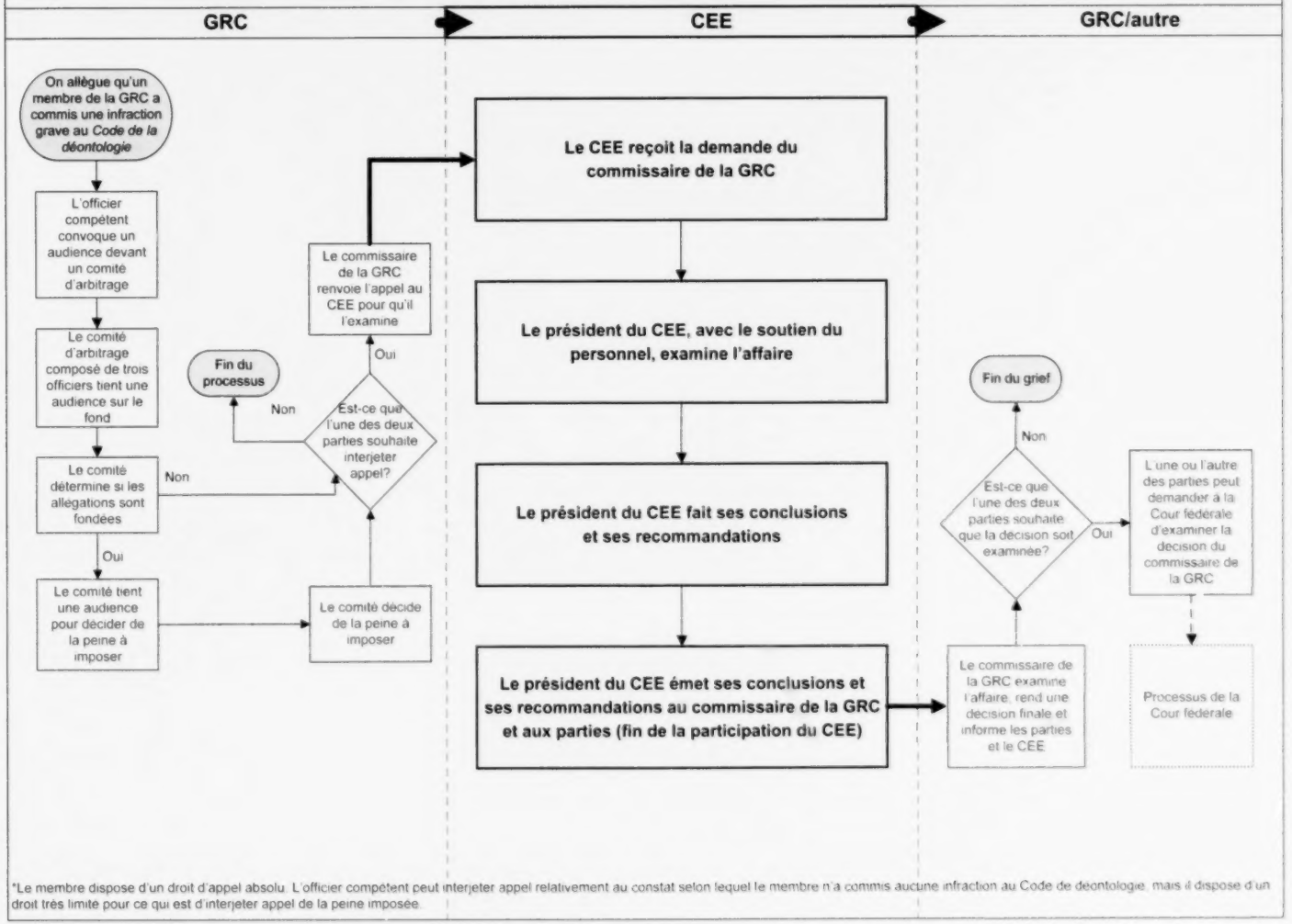

GRC
CEE
GRC/autre
Grief soumis par écrit par un membre de la GRC
Examen de niveau I effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I
L'arbitre de niveau I rend une décision
Est-ce que le requérant souhaite mener l'affaire plus loin?
Oui
Non
Fin du grief
Le requérant demande que son grief soit renvoyé au CEE pour un examen de niveau II
Grief ne pouvant pas être porté à l'attention du CEE
Examen de niveau II effectué par des processus internes de la GRC
Grief pouvant être porté à l'attention du CEE
Le commissaire de la GRC renvoie le grief au CEE pour un examen de niveau II
Le CEE reçoit la demande du commissaire de la GRC
Le président du CEE, avec le soutien du personnel, examine l'affaire
Le président du CEE fait ses conclusions et ses recommandations
Le président du CEE émet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties (fin de la participation du CEE)
Le commissaire de la GRC examine l'affaire, rend une décision finale et informe les parties et le CEE
Le requérant souhaite-t-il que la décision soit examinée?
Oui
Non
Fin du grief
Le requérant demande à la Cour fédérale d'examiner la décision du commissaire de la GRC
Processus de la Cour fédérale

Les griefs renvoyés au CEE sont les suivants

1. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales visant les membres de la GRC;
2. les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;
3. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
4. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
5. les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

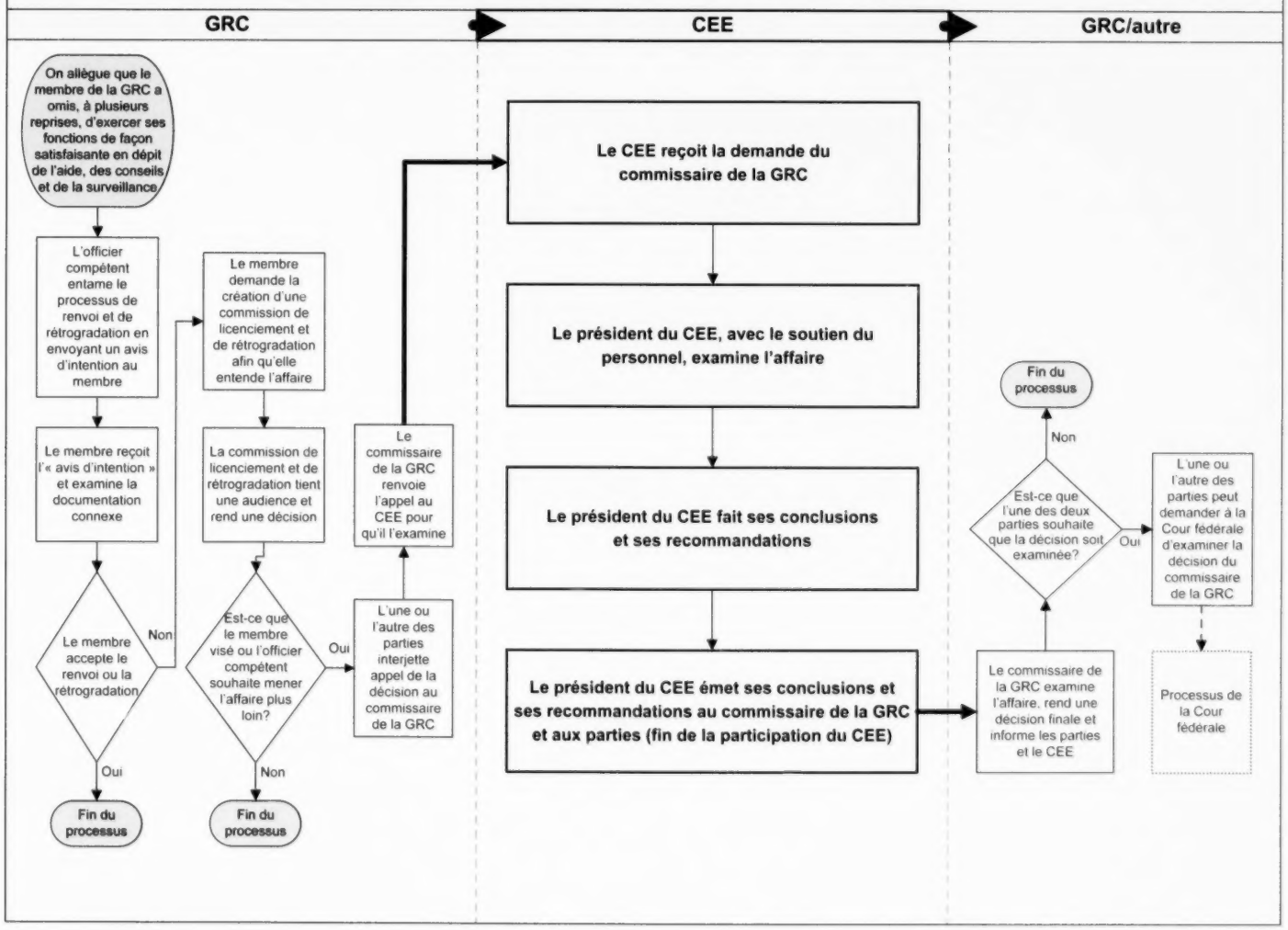
Remarque : Les griefs qui ne font pas partie de ces catégories sont examinés par le biais de processus internes de la GRC.

2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés


GRC
CEE
GRC/autre
On allègue qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *Code de la déontologie*
L'officier compétent convoque un audience devant un comité d'arbitrage
Le comité d'arbitrage composé de trois officiers tient une audience sur le fond
Le comité détermine si les allégations sont fondées
Non
Oui
Le comité tient une audience pour décider de la peine à imposer
Fin du processus
Non
Est-ce que l'une des deux parties souhaite interjeter appel?
Oui
Le commissaire de la GRC renvoie l'appel au CEE pour qu'il l'examine
Le comité décide de la peine à imposer
Le CEE reçoit la demande du commissaire de la GRC
Le président du CEE, avec le soutien du personnel, examine l'affaire
Le président du CEE fait ses conclusions et ses recommandations
Le président du CEE émet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties (fin de la participation du CEE)
Fin du grief
Non
Est-ce que l'une des deux parties souhaite que la décision soit examinée?
Oui
L'une ou l'autre des parties peut demander à la Cour fédérale d'examiner la décision du commissaire de la GRC
Le commissaire de la GRC examine l'affaire, rend une décision finale et informe les parties et le CEE
Processus de la Cour fédérale

*Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. L'officier compétent peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au Code de déontologie, mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.

3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés


GRC
CEE
GRC/autre
On allègue que le membre de la GRC a omis, à plusieurs reprises, d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance
L'officier compétent entame le processus de renvoi et de rétrogradation en envoyant un avis d'intention au membre
Le membre reçoit l'« avis d'intention » et examine la documentation connexe
Le membre accepte le renvoi ou la rétrogradation
Non
Oui
Fin du processus
Le membre demande la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation afin qu'elle entende l'affaire
La commission de licenciement et de rétrogradation tient une audience et rend une décision
Est-ce que le membre visé ou l'officier compétent souhaite mener l'affaire plus loin?
Oui
Non
Fin du processus
Le commissaire de la GRC renvoie l'appel au CEE pour qu'il l'examine
L'une ou l'autre des parties interjette appel de la décision au commissaire de la GRC
Le CEE reçoit la demande du commissaire de la GRC
Le président du CEE, avec le soutien du personnel, examine l'affaire
Le président du CEE fait ses conclusions et ses recommandations
Le président du CEE émet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties (fin de la participation du CEE)
Le commissaire de la GRC examine l'affaire, rend une décision finale et informe les parties et le CEE
Fin du processus
Non
Est-ce que l'une des deux parties souhaite que la décision soit examinée?
Oui
L'une ou l'autre des parties peut demander à la Cour fédérale d'examiner la décision du commissaire de la GRC
Processus de la Cour fédérale

À propos du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, au moment où la Commission demandait un examen indépendant des mécanismes dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC, le CEE a été officiellement créé par le truchement de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada.* Il est devenu entièrement opérationnel en 1988.

La différence entre le CEE et la CPP

La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail des membres de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport de l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar,* soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et les règlements des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M[me] Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, la dernière décennie en tant que vice-

présidente responsable de la Section d'appel. M^me^ Ebbs s'est jointe au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

Le 1^er^ novembre 2005, M^me^ Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1^er^ novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans.

Le CEE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-cee.gc.ca.

Le CEE et son personnel en 2009-2010 *

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Virginia Adamson, avocate

Josh Brull, avocat

Jean-Jacques Desgranges, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Janet Reid, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* inclus les détachements

Coordonnées du CEE

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca